

RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

Brochure n° 3225

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 du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984.....

| | |
|--|----|
| Texte de base..... | 1 |
| Convention collective nationale du 20 juin 1983..... | 1 |
| Champ d'application..... | 1 |
| Entrée en vigueur, durée et dénonciation..... | 2 |
| Modifications..... | 2 |
| Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs..... | 2 |
| Comité d'entreprise..... | 4 |
| Délégués du personnel..... | 4 |
| Embauche..... | 5 |
| Détachement temporaire..... | 5 |
| Organisation du travail (ex-art. 9)..... | 5 |
| Prime d'ancienneté d'entreprise (ex-art. 10)..... | 6 |
| Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai..... | 7 |
| Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (ex-art. 12)..... | 8 |
| Indemnité de licenciement..... | 8 |
| Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14)..... | 9 |
| Rémunération..... | 10 |
| Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA)..... | 12 |
| Congés annuels (ex-art. 16)..... | 12 |
| Départ en congés annuels (ex-art. 17)..... | 12 |
| Congés spéciaux (ex-art. 18)..... | 13 |
| Congés " éducation ouvrière " (ex-art. 19)..... | 13 |
| Jours fériés (ex-art. 20)..... | 14 |
| Nourriture (ex-art. 21)..... | 14 |
| Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)..... | 14 |
| Fourniture et blanchissage des vêtements de travail (ex-art. 23)..... | 14 |
| Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès..... | 15 |
| Accidents du travail et maladies professionnelles..... | 16 |
| Retraite complémentaire (ex-art. 26)..... | 17 |
| Formation professionnelle..... | 17 |
| Hygiène et sécurité (ex-art. 28)..... | 18 |
| Bulletin de paie (ex-art. 29)..... | 18 |
| Certificat de travail (ex-art. 30)..... | 19 |
| Avantages acquis (ex-art. 31)..... | 19 |
| Succession d'employeur (ex-art. 32)..... | 19 |
| Promotion (ex-art. 33)..... | 19 |
| Départ à la retraite..... | 19 |
| Etablissements à activité continue..... | 20 |
| Prime d'activité continue..... | 20 |
| Prime de service minimum..... | 21 |
| Conciliation..... | 21 |
| Dépôt..... | 21 |
| Adhésion à la convention..... | 21 |
| Extension de la convention..... | 22 |
| Textes Attachés..... | 23 |
| Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire..... | 23 |
| Champ d'application..... | 23 |
| Définition du travail intermittent..... | 23 |
| Contrat de travail intermittent..... | 24 |
| Rémunération..... | 24 |
| Garanties individuelles..... | 24 |
| Garanties collectives..... | 25 |
| Dispositions conventionnelles..... | 25 |
| Dispositions transitoires..... | 27 |
| Entrée en vigueur et durée de l'accord..... | 27 |
| Extension..... | 27 |
| Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire..... | 27 |
| Modèle de présentation des clauses minimales du contrat de travail intermittent à durée indéterminée..... | 27 |
| Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées..... | 28 |
| Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire..... | 28 |
| Avenant n° 1 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire..... | 28 |
| Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation..... | 30 |
| Nature et ordre de priorité des actions de formation..... | 30 |
| Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation..... | 30 |
| Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation..... | 31 |
| Insertion professionnelle des jeunes..... | 31 |
| Durée de l'accord..... | 31 |
| Renouvellement, dénonciation..... | 31 |
| Dépôt..... | 31 |
| Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation..... | 32 |
| Contrat de qualification..... | 32 |
| Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation..... | 32 |

Sommaire

| | |
|---|----|
| Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984 | |
| Contrat d'adaptation..... | 32 |
| Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation..... | 32 |
| Stage d'initiation à la vie professionnelle..... | 32 |
| Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance..... | 33 |
| Finalité de l'accord..... | 34 |
| Organisme paritaire de mutualisation..... | 34 |
| Champ d'application de l'accord..... | 34 |
| Activités..... | 34 |
| Actions de formation en alternance..... | 35 |
| Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités..... | 35 |
| Principes de financement..... | 35 |
| Principe d'utilisation et de versement..... | 35 |
| Mécanisme de mutualisation et de réciprocité..... | 36 |
| Gestion et affectation des fonds mutualistes..... | 36 |
| Modalités administratives de mise en oeuvre..... | 36 |
| Information et mise en oeuvre des formations..... | 37 |
| Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises..... | 37 |
| Litige et contrôle..... | 37 |
| Durée de l'accord..... | 38 |
| Extension et dépôt..... | 38 |
| Avenant n° 1 du 24 mai 1994 relatif à la formation professionnelle, objectifs et moyens..... | 38 |
| Nature et ordre de priorité des actions de formation..... | 38 |
| Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation..... | 39 |
| Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation..... | 40 |
| Insertion professionnelle des jeunes..... | 40 |
| Les objectifs en matière d'apprentissage..... | 40 |
| Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés..... | 41 |
| Dédit - Formation..... | 41 |
| Durée de l'accord..... | 41 |
| Dénonciation..... | 41 |
| Extension et dépôt..... | 41 |
| Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes..... | 41 |
| Annexe..... | 58 |
| Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail..... | 58 |
| Champ d'application..... | 59 |
| Dispositif relatif au mandatement..... | 59 |
| Durée du travail..... | 59 |
| Heures supplémentaires..... | 59 |
| Repos quotidien..... | 60 |
| Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois..... | 60 |
| Choix possibles d'organisation..... | 61 |
| Octroi de jours de repos..... | 61 |
| Annualisation du temps de travail..... | 61 |
| Organisation du travail par cycle..... | 62 |
| Compte épargne-temps..... | 62 |
| Alimentation du compte épargne-temps..... | 62 |
| Utilisation du compte épargne-temps..... | 62 |
| Rémunération de l'épargne-temps..... | 63 |
| Accord automatique de prise des jours épargnés..... | 63 |
| Temps partiel..... | 63 |
| Limitation des coupures quotidiennes..... | 64 |
| Conditions de recours aux heures complémentaires..... | 64 |
| Temps partiel annualisé..... | 64 |
| Rémunération..... | 65 |
| Dispositions particulières au personnel d'encadrement..... | 65 |
| Suivi de l'accord..... | 67 |
| Articles de la convention collective modifiés..... | 67 |
| Entrée en vigueur et durée de l'accord..... | 67 |
| Dénonciation ou modification de l'accord..... | 67 |
| Extension de l'accord..... | 68 |
| Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services..... | 68 |
| Champ d'application..... | 68 |
| Entrée en vigueur..... | 69 |
| Poursuite des contrats de travail..... | 69 |
| Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail..... | 70 |
| Représentants du personnel..... | 70 |
| Commission de conciliation..... | 70 |
| Extension de l'avenant..... | 71 |
| Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services..... | 71 |
| Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires..... | 72 |
| Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires..... | 73 |
| Salaires de la branche au 31 décembre 2000..... | 73 |

Sommaire

| | |
|---|-----|
| Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984 | |
| Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993..... | 74 |
| Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation..... | 75 |
| 1.1. Formation des employés techniques de restauration..... | 75 |
| 1.1.1. Employé technique de restauration segment " travail "..... | 75 |
| 1.1.2. Employé technique de restauration segment " scolaire "..... | 81 |
| 1.1.3. Employé technique de restauration segment " hospitalier - 3e âge "..... | 86 |
| 1.2. Formation des employés qualifiés de restauration..... | 91 |
| Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid..... | 93 |
| Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage..... | 93 |
| Préambule..... | 94 |
| Champ d'application..... | 94 |
| Contrepartie..... | 94 |
| Transfert de marchés..... | 94 |
| Sécurisation des accords déjà négociés..... | 95 |
| Entrée en vigueur et extension..... | 95 |
| Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas..... | 95 |
| Entrée en vigueur et extension..... | 95 |
| Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective..... | 95 |
| Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit..... | 96 |
| Préambule..... | 96 |
| Définition du travail de nuit..... | 96 |
| Définition du travailleur de nuit..... | 97 |
| Durée du travail et pauses..... | 97 |
| Contreparties au travail de nuit..... | 97 |
| Conditions de travail des travailleurs de nuit..... | 98 |
| CHSCT..... | 99 |
| Extension et entrée en vigueur..... | 99 |
| Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail..... | 99 |
| Poursuite des contrats de travail..... | 99 |
| Revenus..... | 99 |
| Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle..... | 100 |
| Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie..... | 100 |
| Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès..... | 101 |
| Préambule..... | 101 |
| Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT..... | 101 |
| Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle..... | 102 |
| Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels..... | 105 |
| Préambule..... | 105 |
| Champ d'application..... | 106 |
| Evaluation et prévention des risques professionnels..... | 106 |
| Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)..... | 106 |
| Formation..... | 107 |
| Création du comité national paritaire..... | 107 |
| Attributions du comité national paritaire..... | 107 |
| Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire..... | 108 |
| Services de santé au travail..... | 108 |
| Entrée en vigueur et extension..... | 108 |
| Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004..... | 109 |
| Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle..... | 109 |
| Préambule..... | 109 |
| Champ d'application..... | 110 |
| Plan de formation..... | 110 |
| Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés..... | 111 |
| Droit individuel à la formation..... | 115 |
| Titre spécial de paiement..... | 118 |
| Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle..... | 118 |
| Observatoire prospectif des métiers et des qualifications..... | 119 |
| Entrée en vigueur et extension de l'accord..... | 119 |
| Dénonciation ou modification de l'accord..... | 119 |
| Extension de l'accord..... | 120 |
| Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005 Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005..... | 120 |
| Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès..... | 120 |
| Préambule..... | 120 |
| Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes..... | 121 |
| Préambule..... | 121 |
| Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective..... | 121 |
| Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)..... | 121 |
| Préambule..... | 121 |
| Annexe I..... | 124 |
| Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services..... | 128 |
| Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail..... | 129 |

Sommaire

| | |
|---|-----|
| Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984 | |
| Préambule..... | 129 |
| Période d'essai..... | 129 |
| Indemnité de licenciement..... | 130 |
| Indemnisation de la maladie..... | 131 |
| Contrat à durée déterminée à objet défini..... | 132 |
| Champ d'application..... | 132 |
| Dénonciation ou modification de l'avenant..... | 133 |
| Entrée en vigueur et durée de l'avenant..... | 133 |
| Extension de l'avenant..... | 133 |
| Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes..... | 133 |
| Préambule..... | 133 |
| Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées..... | 137 |
| Préambule..... | 137 |
| Annexe..... | 140 |
| Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires..... | 141 |
| Annexe..... | 160 |
| Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes..... | 171 |
| Accord du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP-RC)..... | 172 |
| Préambule..... | 172 |
| Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC..... | 174 |
| Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité..... | 175 |
| Préambule..... | 175 |
| Annexe..... | 179 |
| Textes Salaires..... | 181 |
| Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels..... | 181 |
| Minima conventionnels au 1er avril 2006..... | 181 |
| Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels..... | 182 |
| Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006..... | 183 |
| Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009..... | 184 |
| Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012..... | 185 |
| Préambule..... | 186 |
| Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012..... | 187 |
| Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation..... | 189 |
| Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima..... | 191 |
| Textes Extensions..... | 194 |
| ARRETE du 2 février 1984..... | 194 |
| ARRETE du 13 juillet 1984..... | 194 |
| ARRETE du 18 juin 1985..... | 195 |
| ARRETE du 18 juin 1985..... | 195 |
| ARRETE du 30 octobre 1985..... | 195 |
| ARRETE du 6 juin 1986..... | 195 |
| ARRETE du 22 octobre 1987..... | 195 |
| ARRETE du 9 janvier 1989..... | 195 |
| ARRETE du 23 avril 1990..... | 196 |
| ARRETE du 23 avril 1990..... | 196 |
| ARRETE du 23 juillet 1990..... | 196 |
| ARRETE du 15 janvier 1991..... | 196 |
| ARRETE du 28 janvier 1991..... | 197 |
| ARRETE du 3 novembre 1992..... | 197 |
| ARRETE du 26 mars 1993..... | 197 |
| ARRETE du 9 août 1993..... | 198 |
| ARRETE du 25 novembre 1993..... | 198 |
| ARRETE du 12 janvier 1994..... | 198 |
| ARRETE du 25 juillet 1994..... | 199 |
| ARRETE du 4 octobre 1994..... | 199 |
| ARRETE du 8 février 1995..... | 200 |
| ARRETE du 18 juillet 1995..... | 201 |
| ARRETE du 2 juillet 1996..... | 201 |
| ARRETE du 2 juillet 1996..... | 202 |
| ARRETE du 16 juillet 1996..... | 202 |
| ARRETE du 17 juillet 1996..... | 203 |
| ARRETE du 16 décembre 1996..... | 203 |
| ARRETE du 23 juillet 1997..... | 204 |
| ARRETE du 25 juillet 1997..... | 204 |
| ARRETE du 3 juillet 2001..... | 205 |
| ARRETE du 3 juillet 2001..... | 206 |
| ARRETE du 27 août 2001..... | 206 |
| ARRETE du 19 octobre 2001..... | 207 |
| ARRETE du 12 avril 2002..... | 208 |
| ARRETE du 5 juillet 2002..... | 208 |
| ARRETE du 24 septembre 2002..... | 209 |
| ARRETE du 4 décembre 2002..... | 209 |

Sommaire

| | |
|---|------------|
| Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984 | |
| ARRETE du 7 février 2003..... | 210 |
| ARRETE du 26 octobre 2004..... | 210 |
| ARRETE du 26 octobre 2004..... | 211 |
| ARRETE du 10 novembre 2004..... | 211 |
| ARRETE du 10 février 2005..... | 212 |
| ARRETE du 21 mars 2005..... | 212 |
| ARRETE du 3 octobre 2005..... | 213 |
| ARRETE du 4 octobre 2005..... | 214 |
| ARRETE du 7 décembre 2005..... | 214 |
| ARRETE du 15 mars 2007..... | 215 |
| ARRETE du 19 mars 2007..... | 216 |
| ARRETE du 2 mai 2007..... | 216 |
| Accord du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur FAFIH « tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs » et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage..... | 218 |
| Texte de base..... | 218 |
| Organisme paritaire collecteur FAFIH : « tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs » et orientation, formation professionnelle, apprentissage..... | 218 |
| Préambule..... | 219 |
| Chapitre Ier Dispositions générales..... | 219 |
| Chapitre II Missions du FAFIH..... | 220 |
| Chapitre III Collecte et gestion des contributions..... | 221 |
| Chapitre IV Gouvernance du FAFIH..... | 224 |
| Chapitre V Dispositions diverses..... | 226 |
| Annexe I..... | 226 |
| Textes Attachés..... | 227 |
| Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage..... | 227 |
| 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..... | 228 |
| Texte de base..... | 228 |
| Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes..... | 228 |
| Champ d'application de l'accord..... | 229 |
| Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle..... | 230 |
| Dispositions financières..... | 230 |
| Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie..... | 231 |
| Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle..... | 240 |
| Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle..... | 240 |
| Information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés..... | 242 |
| Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH..... | 243 |
| Entrée en vigueur..... | 245 |
| Suivi de l'accord..... | 245 |
| Publicité..... | 245 |
| Extension..... | 245 |
| Annexes..... | 245 |
| Annexe I Champ d'application..... | 246 |
| Annexe II..... | 246 |
| Annexe II bis..... | 246 |
| Annexe III..... | 247 |
| Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF..... | 247 |
| Textes Attachés..... | 248 |
| Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat..... | 248 |
| 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..... | 248 |
| Préambule..... | 249 |
| Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie..... | 258 |
| Annexe..... | 260 |
| Textes Extensions..... | 262 |
| Arrêté portant extension d'un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'h<CB>tellerie, de la restauration et des activités connexes. JORF 14 juillet 2005..... | 262 |
| Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA, de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH (1)..... | 263 |
| Texte de base..... | 263 |
| OPCA FAFIH..... | 263 |
| Préambule..... : DISPOSITIONS GENERALES..... | 263 |
| CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES..... | 264 |
| Création et dénomination..... | 264 |
| Champ d'application..... | 264 |
| Missions du FAFIH..... | 265 |
| Ressources du FAFIH..... | 265 |
| CHAPITRE II : ORGANISATION DU FAFIH..... | 265 |
| Assemblée générale..... | 265 |
| Composition du conseil d'administration..... | 265 |
| Incompatibilités personnelles..... | 267 |

Sommaire

Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA, de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH (1)

| | |
|--|------------|
| Pouvoirs du conseil d'administration..... | 267 |
| Réunions et délibérations du conseil d'administration..... | 268 |
| Bureau du conseil d'administration..... | 268 |
| Attributions du bureau..... | 269 |
| CNPE-IH..... | 270 |
| CRPE-FIH..... | 270 |
| Comptabilité du FAFIH..... | 270 |
| CHAPITRE III : GESTION DES DISPOSITIFS..... | 270 |
| Gestion de ressources..... | 270 |
| Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant dix salariés et plus..... | 271 |
| Principes de versement et d'utilisation des fonds-entreprises occupant moins de dix salariés..... | 272 |
| Principe de versement et d'utilisation des fonds en matière de contrats d'insertion en alternance..... | 272 |
| 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)..... | 273 |
| CHAPITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES..... | 273 |
| Applicabilité de l'accord..... | 273 |
| Conformité des statuts et du règlement intérieur au présent accord..... | 274 |
| Modification de l'accord..... | 274 |
| Dénonciation de l'accord..... | 274 |
| Dissolution..... | 274 |
| Demande d'extension..... | 274 |
| Dépôt..... | 274 |
| Textes Attachés..... | 275 |
| ANNEXE I ACCORD du 20 décembre 1994..... | 275 |
| Accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA..... | 275 |
| Préambule..... | 276 |
| Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé..... | 276 |
| Champ d'application..... | 276 |
| Objet..... | 276 |
| Versement des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue et affectation des fonds mutualisés..... | 277 |
| Capital de temps de formation (entreprises employant 10 salariés et plus)..... | 278 |
| Durée, effets et dénonciation..... | 278 |
| Demande d'extension..... | 278 |
| Dépôt..... | 279 |
| Textes Extensions..... | 280 |
| Arrêté portant extension d'un accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière. JORF 27 février 1996..... | 280 |
| 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..... | 281 |
| 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..... | 281 |
| 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..... | 281 |
| Les 10 idées reçues du Droit du Travail..... | 284 |
| 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence..... | 285 |
| 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail..... | 286 |
| 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima..... | 287 |
| 4. La rupture conventionnelle est..... | 288 |
| 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de..... | 289 |
| 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise..... | 290 |
| 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser..... | 291 |
| 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de..... | 292 |
| 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..... | 293 |
| 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement..... | 294 |
| Comment lire efficacement sa convention collective..... | 295 |
| 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?..... | 296 |
| a. Définition de la convention collective..... | 296 |
| b. Thèmes abordés dans la convention collective..... | 296 |
| c. Utilité de la convention collective..... | 296 |
| 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?..... | 297 |
| a. L'activité de l'entreprise..... | 297 |
| b. La notice d'information remise au moment de l'embauche..... | 297 |
| c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie..... | 297 |
| d. Les mentions du contrat de travail..... | 298 |
| e. L'affichage dans l'entreprise..... | 298 |
| f. La mise à disposition des représentants du personnel..... | 299 |
| g. L'information auprès de l'inspecteur du travail..... | 299 |
| 3. Comment s'applique une convention collective ?..... | 300 |
| a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail..... | 300 |
| b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs..... | 300 |
| c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail..... | 300 |
| d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral..... | 301 |
| e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?..... | 301 |

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

| | |
|--|-----|
| 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?..... | 303 |
| a. La convention collective qui est applicable est révisée..... | 303 |
| b. La convention collective qui est applicable est dénoncée..... | 303 |
| c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)..... | 303 |
| d. La disparition des organisations signataires..... | 303 |
| 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?..... | 304 |
| a. Savoir chercher dans sa convention collective..... | 304 |
| b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?..... | 304 |
| c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?..... | 306 |
| d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?..... | 307 |

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984

Texte de base

Convention collective nationale du 20 juin 1983

Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants, section restauration collective (SNRC).

FGTA-FO ;

CGC ;

Fédération nationale CFTC de l'alimentation et de l'hôtellerie.

La fédération des commerces et desservices UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 ;

La fédération des services CFDT à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15., par lettre du 16 juillet 2007 (BO n°2007-30)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996 en vigueur au jour de l'extension, BO conventions collectives 96-14, étendu par arrêté du 25 juin 1997 JORF 5 juillet 1997 sauf pour le secteur des restaurants des PTT, rectificatif BO conventions collectives 96-44.

La présente convention collective nationale, conclue en application du titre III du livre I du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, règle les rapports entre l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine dans la branche professionnelle de la restauration collective.

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 leurs 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, résidences avec services, maisons de retraite) ;
- social, médico-social,

à l'exclusion de l'avitaillement ferroviaire, maritime et aérien.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel, y compris celui des sièges sociaux et bureaux régionaux.

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par la présente convention se substitueraient à celle-ci, ou feraient l'objet d'une adaptation, mais ne pourraient se cumuler.

Entrée en vigueur, durée et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention conclue pour une durée indéterminée entre en vigueur au jour de son extension nationale par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Elle peut être dénoncée globalement selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation globale par l'une des parties contractantes est portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail (art. 4 de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

Modifications

Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé 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 accord sous forme d'avenant, la convention collective reste en l'état.

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

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 27 du 19 septembre 2001 arrêté du 5 juillet 2002 JORF 16 juillet 2002
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 travailleurs et d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des autres dispositions conventionnelles.

La liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à un de ses représentants.

Le recouvrement des cotisations est effectué conformément à la loi, article L. 412-7. La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée :

- soit pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (midi, et le soir pour les restaurants assurant un service du soir) ;
- soit dans les vestiaires aux heures d'entrée et de sortie du personnel et, dans l'un et l'autre cas, en dehors de la vue de la clientèle.

Le contenu des affiches, publications et tracts, est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail.

L'heure mensuelle d'information syndicale par centrale syndicale représentative est instituée dans les conditions suivantes :

- cette heure est prise sur le temps de travail et payée comme telle ;
- elle est située en fin de journée, le service étant terminé ;
- la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 8 jours à l'avance ;
- cette heure mensuelle n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Réunions syndicales nationales

Des congés exceptionnels sont prévus dans la limite de 3 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par entreprise. Ils seront accordés, sur justification écrite des organisations syndicales, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales nationales.

Ces congés seront assimilés à un temps de travail effectif.

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 6 jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées, sur justification écrite des organisations syndicales, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation à des réunions syndicales nationales ou congrès.

Commissions paritaires professionnelles nationales

Pour participer à ces commissions paritaires, le syndicat patronal signataire prend en charge, par organisation syndicale, le salaire de quatre salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués de la région parisienne et de deux délégués de province par séance de la commission paritaire nationale.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 5 fois la valeur minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au franc supérieur. Elle sera donc de 78 F en 1990.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

Pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres :

- billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

Pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :

- soit billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base d'un forfait de 38,12 € par délégué, ou couchette aller et retour en 2e classe par délégué ;
- soit billet en TGV aller et retour en 2e classe par délégué ;
- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Délégué syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical sont réglées par la législation en vigueur, et notamment les articles L. 412-4 et suivants du code du travail.

Afin de mieux assurer la représentation syndicale, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs, et à leur demande, une structure adaptée à son organisation interne.

Le délégué syndical sera habilité à représenter l'organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, peut assister 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 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Crédit d'heures des délégués syndicaux

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 28 octobre 1982.

Dans la mesure où les délégués syndicaux sont désignés dans un cadre géographique identique à celui du comité d'entreprise ou des comités d'établissement lorsqu'ils existent, le crédit d'heures sera de :

| EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT de référence | LIEU DE DESIGNATION | |
|--|---------------------------|-----------|
| | Paris (région parisienne) | Province |
| Entre 50 et 150 salariés | 10 heures | 15 heures |
| Entre 151 et 500 salariés | 15 heures | 20 heures |
| Supérieur à 500 salariés | 20 heures | 25 heures |

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail : comme tel elles sont rémunérées. Les bénéficiaires en informeront leur responsable hiérarchique au préalable.

L'article L. 412-12 est complété comme suit :

Si l'entreprise emploie plus de 1 000 salariés sans établissements distincts, chaque organisation syndicale représentative peut procéder à la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise qui dispose des heures de délégation suivantes :

Plus de 2 000 salariés : 20 heures ;

Entre 1 000 et 2 000 salariés : 10 heures.

Dans le cas de cumul de mandat, ces heures de délégation considérées comme temps de travail s'ajoutent à celles dont le délégué syndical central peut disposer à un autre titre, y compris celles dont il dispose au titre de délégué syndical d'établissement.

Comité d'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997

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

Cependant, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs une structure adaptée à son organisation interne. Chaque entreprise attribuera par an et pro rata temporis une dotation d'au moins 0,55 % de la masse de salaires bruts versés l'année civile précédente dont 0,35 % pour le fonctionnement des oeuvres sociales et 0,20 % correspondant à la subvention de fonctionnement instituée par la loi (art. L. 434-8 du code du travail).

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative peut désigner dans le cadre des dispositions légales (art. L. 412-17 du code du travail) un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Pour les élections au CE, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la présente convention :

- pour le collège 1 : employés ;
- pour le collège 2 : agents de maîtrise ;
- pour le collège 3 : cadres

NOTA : cet article est modifié par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 (BO CC 97-17) étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur, laquelle prévoit une élection de délégués du personnel dans chaque établissement distinct de plus de 10 salariés. Cette limite de plus de 10 salariés est abaissée à plus de 5 salariés afin d'assurer la représentation du personnel au sein même des restaurants dans le plus grand nombre d'entre eux.

Toutefois, dans ces établissements (occupant de 6 à 10 salariés) les élections ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Pour les restaurants n'atteignant pas 10 salariés, un regroupement entre eux pourra être recherché sur une base géographique restreinte correspondant à l'organisation de chaque entreprise.

En cas de regroupement, une heure de délégation supplémentaire sera accordée au délégué du personnel.

| Nombre de salariés représentés par le délégué du personnel | Nombre d'heures de délégation | |
|---|-------------------------------|-------------------|
| | Sans regroupement | Avec regroupement |
| 6 ou 7 | 2 h | 3 h |
| 8, 9 ou 10 | 5 h | 6 h |
| Au-delà de 10 | 15 h | 16 h |

Sous réserve des dispositions de l'article L. 424-1 du code du travail.

Pour les élections au titre des délégués du personnel, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la présente convention :

- pour le collège 1 : employés ;
- pour le collège 2 : agents de maîtrise ;
- pour le collège 3 : cadres.

NOTA : cet article est modifié par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 (BO CC 97-17) étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997.

Embauche

Article 7

En vigueur étendu

Au plus tard à l'issue de la période d'essai, le salarié reçoit confirmation de son embauche, par lettre ou contrat écrit, qui précise :

- l'emploi occupé ;
- la durée du travail ;
- le salaire mensuel ;
- la durée de la période d'essai ;
- le lieu de première affectation. Les conditions de mobilité du personnel étant définies par accord d'entreprise ou dans le contrat de travail, lequel peut prévoir une zone géographique d'emploi à l'intérieur de laquelle le salarié peut être affecté.

Ces zones géographiques sont définies dans chaque entreprise compte tenu de la densité d'implantation des restaurants.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, du règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La convention collective doit être affichée dans chaque restaurant.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

Détachement temporaire

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié peut être appelé, dans l'intérêt du service, à travailler dans un établissement différent de son lieu d'affectation habituel pour une période de courte durée dans la même fonction.

La décision de détachement temporaire fera l'objet d'un document écrit remis au salarié.

A l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à 6 jours ouvrables. Toute prolongation ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé.

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

Pendant son détachement temporaire, le salarié continuera à être considéré comme employé à son lieu d'affectation habituel en matière de représentation du personnel (détermination de l'effectif, électorat et éligibilité).

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture provisoire (totale ou partielle) d'une exploitation notamment pour cause de congé ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail a inclus l'obligation permanente de déplacement (tournant).

Organisation du travail (ex-art. 9)

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par accord-cadre du 15 janvier 1999 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 99-13 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 8 juin 1999.

A. - Horaires de travail

Les horaires de travail du restaurant sont en fonction du service à rendre au client ; ils sont adaptés aux modifications de l'organisation du travail chez le client entraînant une évolution de la prestation. Les salariés devront être informés des changements d'horaire préalablement à leur application au minimum 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

B. - Horaires décalés

Dans les restaurants :

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une meilleure organisation du travail, soit pour convenance personnelle compatible avec les besoins du service (1).

En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés (1).

En pareille hypothèse, une planification indicative est prévue puis arrêtée définitivement au plus tard 2 semaines à l'avance, sous la forme d'un planning nominatif affiché (1).

Dans les bureaux et sièges sociaux :

Pour les employés travaillant dans les bureaux et les sièges sociaux, il peut être institué un système de l'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1.

C. - Modulation du temps de travail

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

D. - Heures supplémentaires

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

E. - Repos compensateur

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur défini par la législation en vigueur.

Le repos ne doit être pris que par journées entières réputées correspondre à 8 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne peut être accordé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaire dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 10 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 2 mois. Si ce délai a pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté.

Ce repos assimilé à une période de travail effectif n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

F. - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en règle générale accordé en 2 jours successifs les samedi et dimanche.

Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés.

En tout état de cause, ceux-ci auront droit à 4 jours de repos, successifs ou non, par quatorzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- de 1 jour de repos après 6 jours consécutifs de travail ;
- de 1 dimanche sur 3 ;
- de 2 fois 2 jours de repos accolés par mois civil.

G. - Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

(1)Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Prime d'ancienneté d'entreprise (ex-art. 10)

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008. (1)

La prime d'ancienneté prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail des salariés de statut employé.

Elle est versée selon le barème suivant :

| |
|------------|
| ANCIENNETÉ |
|------------|

| | PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel |
|--------|--|
| 5 ans | 1 |
| 10 ans | 2 |
| 15 ans | 3 |
| 20 ans | 4 |

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Article 12

En vigueur étendu

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail.

Article 12. 1

Durées maximales de la période d'essai

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

Des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article 12. 2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des deux parties, avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Article 12. 3

Prise en compte dans la période d'essai

des stages effectués dans l'entreprise

En cas d'embauche dans l'entreprise, en contrat à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage sera prise en compte sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Article 12. 4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée

d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit immédiatement par un contrat à durée indéterminée, sur un même emploi exercé dans les mêmes conditions ou dans des conditions analogues, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 12. 5

Délai de prévenance en cas de rupture

de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture.

Rupture à l'initiative de l'employeur

| DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE |
|-------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours | 24 heures |
| De 8 jours à 1 mois | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines |
| Après 3 mois | 1 mois |

Rupture à l'initiative du salarié

| DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE |
|-------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours | 24 heures |
| 8 jours ou plus | 48 heures |

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12. 1.

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (ex-art. 12)

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008. (1)

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté, est définie comme suit, sauf cas de faute grave ou cas de force majeure :

| | MOINS DE 6 MOIS | 6 MOIS À 2 ANS | PLUS DE 2 ANS |
|------------|-----------------|----------------|---|
| Cadres (1) | 3 mois | 3 mois | 3 mois |
| Maîtrise | 1 mois | 1 mois | 2 mois |
| Employés | 8 jours | 1 mois | 1 mois (démission) 2 mois (licenciement) |

(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour rechercher un emploi, pendant le préavis.

Ces 2 heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 14

En vigueur étendu

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et justifiant au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Dispositions particulières pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- au-delà de 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3 / 15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14)

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 46 du 3 novembre 2009, étendu par arrêté du 28 juillet 2010, JORF 6 août 2010

EMPLOI DES FEMMES

Les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles qui imposent l'égalité d'accès aux emplois et l'égalité des salaires à poste identique entre les femmes et les hommes.

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23^e semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 heures de leur durée hebdomadaire de travail effectif, ou l'équivalent de 2 jours par mois pour les salariées en forfait jours, sans perte de salaire.

Cette réduction du temps de travail devra être répercutée uniformément dans la semaine.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allègement de la charge de travail, les parties conviennent qu'en tout état de cause la durée quotidienne du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23^e semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

Dans le cadre de l'article L. 1225-7 du code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées.

EMPLOI DES JEUNES

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

EMPLOI DES APPRENTIS

L'emploi des apprentis sera conforme au code du travail, et notamment à la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971.

Ces textes seront joints en annexe au contrat d'apprentissage.

Les employeurs veilleront à accueillir les apprentis dans des restaurants où ils pourront effectuer un apprentissage pratique leur offrant les meilleures conditions pour obtenir un CAP.

EMPLOI DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur, et plus particulièrement aucune discrimination ne pourra être opérée pour l'accès à un emploi.

EMPLOI DES HANDICAPES

L'emploi et le reclassement des handicapés dans la profession constitue un des éléments de la politique de l'emploi des entreprises qui s'engagent à employer à un poste compatible avec son handicap tout travailleur handicapé, ceci dans le cadre du régime déterminé par les articles L. 323-9 et suivants du code du travail.

EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les parties contractantes reconnaissent l'existence des emplois à temps partiel dans la profession. Les conditions d'accès et de rémunération de ces emplois sont régies par l'ordonnance du 5 février 1982 et l'accord national professionnel de l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982 (annexe à la présente convention).

EMPLOI DES SALARIES INTERIMAIRES

L'emploi des travailleurs intérimaires est régi par l'ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982.

EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Il est régi par l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982. L'emploi d'extra, qui par nature est temporaire, est régi par l'ordonnance sur le contrat à durée déterminée (art. L. 122-3 du code du travail), par le décret du 22 mars 1983 (art. D. 121-2 du code du travail) et par le paragraphe 213 de la circulaire ministérielle du 23 février 1982 (JO du 13 mars 1982) qui précise que dans l'hôtellerie et la restauration le décret vise les extras. Pour la restauration collective, les parties conviennent que l'extra se définit comme la personne intervenant de façon ponctuelle et à laquelle l'entreprise fait appel pour réaliser des prestations exceptionnelles, telles que, par exemple, les cocktails, les banquets, etc.

EMPLOI DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

Ce contrat, réservé aux cadres, au sens de la convention collective, peut être conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un projet dont les contours seront précisés. D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il ne peut pas être renouvelé.

Justifié par des nécessités économiques, il pourra être recouru à ce type de contrat pour la réalisation d'un projet informatique, d'un projet marketing, d'un projet qualité, d'un projet de réorganisation suite à des mutations technologiques, d'un projet de développement d'une nouvelle offre.

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

- la mention contrat à durée déterminée à objet défini ;
- l'intitulé et la référence de l'accord collectif instituant ce contrat ;
- la description du projet et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif qui constituera le terme du contrat ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne peut être inférieur à 2 mois ;
- la mention de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération brute totale.

Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie des droits et avantages accordés aux salariés en contrat à durée indéterminée.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Il bénéficie également d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini qui souhaitent occuper un emploi à durée indéterminée dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondants à la connaissance des candidats.

Le contrat à durée déterminée à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans, un bilan des contrats à durée déterminée à objet défini devra être fait 1 an avant le terme de cette période.

Rémunération

Article 16 En vigueur étendu

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 3231-9 et D. 3231-13 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,43 |
| II | 9,60 |
| III | 9,77 |
| IV | 9,93 |
| V | 10,30 |
| VI | 10,76 |
| VII | 11,61 |
| VIII | 12,47 |
| IX | 14,70 |

Article 16.2 Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I | 1 430,25 |
| II | 1 456,03 |
| III | 1 481,82 |
| IV | 1 506,08 |
| V | 1 562,20 |
| VI | 1 631,97 |
| VII | 1 760,89 |
| VIII | 1 891,32 |
| IX | 2 229,55 |

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances ..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

A compter de la date de mise en oeuvre du présent avenant, la prime de fin d'année, telle que définie à l'article 16.3 de la convention collective est portée à un salaire minimum mensuel pour tous les niveaux.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

| Niveau | Revenu minimum annuel |
|--------|-----------------------|
| I | 18 593,25 |
| II | 18 928,39 |
| III | 19 263,66 |
| IV | 19 579,04 |
| V | 20 308,60 |
| VI | 21 215,61 |
| VII | 22 891,57 |
| VIII | 24 587,16 |
| IX | 28 984,15 |

Article 16.4 Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA)

Article 16 bis En vigueur étendu

A. - Classification des emplois

- annulé et remplacé par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997 -

B. - Salaire de base minimum (SBM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

C. - Revenu minimum mensuel (RMM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

D. - Revenu minimum annuel (RMA)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

E. - Evolution des SBM, RMM et RMA

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

Congés annuels (ex-art. 16)

Article 17 En vigueur étendu

Modifié par accord du 14 juin 1993 étendu par arrêté du 25 novembre 1993 JORF 7 décembre 1993

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 étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire (1)

(1) Voir accord du 14 juin 1993.

Départ en congés annuels (ex-art. 17)

Article 18 En vigueur étendu

L'organisation des départs en congés annuels devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année et des dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30

avril.

Pour le congé principal, les intéressés devront être prévenus par écrit (affichage) au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé. Pour les congés à prendre en juillet et août, les dates de départ devront être fixées au plus tard le 30 mars.

Toutefois, si le restaurant ferme, le personnel devra prendre ses congés au moment de la fermeture.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé, par écrit (affichage), par l'employeur en fonction des nécessités du service, mais il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, lorsque le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employé a droit à 1 jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre 3 et 5 jours et à 2 jours de congés supplémentaires lorsque la durée est égale ou supérieure à 6 jours.

Sous réserve de ce qui est prévu à l'article 17 pour le " secteur scolaire ", en cas de fermeture de l'établissement pour congé, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auquel le salarié a droit, l'excédent - compte tenu des journées ou indemnités compensatrices de congés payés dont il aurait pu bénéficier pendant la période de référence - sera pris en compte au titre de chômage partiel. Il comptera, par contre, pour le calcul des droits à congé de l'année suivante.

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Mais ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils bénéficieront en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail effectif, ou assimilé par la loi, au cours de la période de référence.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à un jour lorsque le congé principal légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Congés spéciaux (ex-art. 18)

Article 19

En vigueur étendu

Des congés spéciaux ne donnant pas lieu de diminution de salaire sont accordés, sur justification, aux salariés dans les conditions suivantes, sans condition de temps de présence :

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents :

2 jours ouvrés ;

- décès des frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs : 1 jour ouvré ;

- présélection militaire : 3 jours ouvrés ;

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- déménagement du fait de l'employeur : un jour ouvré.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement listé ci-dessus distant de plus de 300 kilomètres du lieu de travail des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées par les employeurs.

Les congés sont à prendre au moment des événements en cause.

Congés " éducation ouvrière " (ex-art. 19)

Article 20

En vigueur étendu

Des congés " éducation ouvrière " seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957, qui prévoit notamment que :

Les salariés, désireux de participer à ces stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande à un congé non payé de 12 jours ouvrables par an.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et devra préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, et notifiée en cas de refus, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer une attestation concernant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation devra être adressée à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Le nombre de bénéficiaires prévu par l'arrêté du 21 mars 1978 en fonction des effectifs de l'établissement est déterminé comme suit :

- jusqu'à 500 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 25 ;
- de 501 à 1 000 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 50 ;
- de 1 001 et au-delà : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 200.

Jours fériés (ex-art. 20)

Article 21 En vigueur étendu

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre,

chômés dans l'entreprise pour laquelle fonctionne le restaurant, seront observés sans que cela entraîne de perte de salaire, étant entendu que le personnel du restaurant suiva tout changement d'horaire décidé par l'entreprise cliente.

Nourriture (ex-art. 21)

Article 22 En vigueur étendu

L'employeur est tenu de nourrir gratuitement son personnel de service, lorsqu'il est présent sur les lieux de travail au moment des repas. La nourriture sera saine, abondante et variée.

Le personnel des bureaux et des sièges sociaux des entreprises présent au travail bénéficiera, pour le repas consommé dans le restaurant mis à sa disposition, d'une participation patronale ou du comité d'entreprise égale à la valeur du ticket d'admission plafonné à 8,50 F (plafond révisé automatiquement lors de chaque relèvement par l'administration fiscale).

Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)

Article 23 En vigueur étendu

Si une tenue autre que celle d'usage dans la profession ou un modèle particulier est imposé, l'une ou l'autre sera fourni par l'employeur.

Fourniture et blanchissage des vêtements de travail (ex-art. 23)

Article 24 En vigueur étendu

L'employeur assurera la fourniture des vêtements de travail des cuisiniers et apprentis de cuisine, à savoir : les pantalons, vestes et toques, ainsi que les blouses du personnel. Le blanchissage sera à la charge de l'entreprise selon des modalités arrêtées avec le comité d'entreprise.

Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès

Article 25 En vigueur étendu

A. - Garantie d'emploi (1)

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours (le cachet de la poste faisant foi), ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- moins de 1 an de présence : 2 mois ;
- entre 1 et 5 ans de présence : 6 mois ;
- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

3. Si, à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

4. En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

5. Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

B.- Indemnisation de la maladie

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;
- 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;
- 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

3. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque

entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

D. - Capital décès

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la restauration collective une indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès dont les conditions de mise en oeuvre devront être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnisation ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au 1er alinéa sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre employeur et salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relative au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

(1) Paragraphe A étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 26 En vigueur étendu

A. - Garantie de l'emploi

Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet reconnu comme accident de travail, ou d'une maladie professionnelle, au service de l'employeur qui l'occupe au moment de l'événement, bénéficie des garanties d'emploi, et éventuellement d'indemnisation, prévues aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-9 du code du travail.

B. - Indemnisation des accidents du travail

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, le salarié aura droit au versement des indemnités ci-après :

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 80 % du salaire brut du 31e au 91e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 85 % du salaire brut du 31e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

3. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

4. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

5. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

Retraite complémentaire (ex-art. 26)

Article 27 **En vigueur 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.

Pour 1983, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4 % du montant de la rémunération dans la limite de 3 fois le plafond de la sécurité sociale (1).

La cotisation est supportée à raison de :

- 60 % pour les employeurs ;
- 40 % pour les employés.

(1) Alinéa étendu sauf en ce qui concerne la catégorie des cadres (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Formation professionnelle

Article 28 **En vigueur étendu**

Modifié par avenant n° 32 du 12 février 2004 BO conventions collectives 2004-28 étendu par arrêté du 10 février 2005 JORF 27 février 2005.

Une formation appropriée et l'acquisition de qualifications professionnelles adéquates constituent l'une des plus importantes conditions préalables à l'amélioration de la qualité et des services dans la restauration collective et donc à la compétitivité du secteur.

Les entreprises considèrent le développement des ressources humaines comme un investissement et, en tant que tel, il représente un élément substantiel dans les projets de stratégie et d'investissements. L'amélioration des compétences et la progression des salariés grâce à la formation et l'acquisition de qualifications professionnelles s'envisagent comme une priorité mise en oeuvre de façon continue.

Les salariés doivent accorder toute l'attention nécessaire aux programmes de formation et y participer de façon active.

Considérant que les idées affirmées ci-dessus trouvent leur traduction dans les principes exprimés dans l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective du 13 octobre 1999, les parties signataires conviennent de les transposer dans le présent article et affirment que les actions de formation professionnelle doivent s'effectuer dans le respect des principes suivants :

1. Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre salariés à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces actions.
2. Le plan de formation des entreprises doit répondre aux objectifs suivants :
 - l'adaptation des compétences à l'évolution des techniques, des produits utilisés, des prestations fournies et aux changements dans l'organisation du travail et de la production ;
 - l'évolution des qualifications et des possibilités de carrière des salariés.
3. Tant l'entreprise que les salariés ou leurs représentants peuvent proposer des initiatives en matière de formation et d'acquisition de compétences professionnelles complémentaires.
4. La participation des salariés à une formation à l'initiative de l'employeur ne doit pas être discriminatoire ou entraîner des désavantages, par exemple pour ce qui est du salaire, de la garantie de l'emploi, de dépenses liées à la formation.
5. Les exigences croissantes de mobilité et les spécificités de la restauration collective résultant du transfert des contrats de gestion rendent important, pour tout le secteur de la restauration collective sous-traitée, une transférabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.
6. Une formation continue de qualité doit être assurée au sein des entreprises. Les interlocuteurs sociaux devraient, au niveau de l'entreprise :
 - dresser un inventaire régulier des mesures existantes concernant la formation continue ;
 - identifier les besoins en matière de formation et de compétences ;
 - élaborer conjointement, après information et consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences ;
 - évaluer l'efficacité des mesures prises.

Cette transposition des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la restauration collective ne préjuge en aucune manière des futures négociations découlant de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 ainsi que des dispositions légales et réglementaires à venir.

Hygiène et sécurité (ex-art. 28)

Article 29 (1)

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

Loi du 6 décembre 1976, décret n° 79-228 du 20 mars 1979, loi du 23 décembre 1982.

Les employeurs veilleront à l'application de la réglementation concernant les installations et équipements par l'entreprise utilisatrice conformément au décret du 29 novembre 1977 n° 77-1321, et à l'arrêté du 15 octobre 1980.

(1) Annexe du 15 novembre 1989 à l'article 29 :

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés s'engagent à favoriser une formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Les dépenses de formation seront imputables sur le budget de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les salaires, frais de transport, d'hébergement, dans la limite du forfait réglementaire, seront pris en charge par l'entreprise, sans qu'ils puissent s'imputer sur le budget de la formation professionnelle continue.

Bulletin de paie (ex-art. 29)

Article 30

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel reçoit avec son salaire un bulletin de salaire une fois par mois et au plus tard le 10 du mois suivant.

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.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande, sauf pour le solde de tout compte qui doit être remis, au choix de l'employeur, au siège de la société, ou à tout lieu central qu'elle désignera, proche du lieu habituel de travail.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications prévues par l'article R. 143-2 du code du travail, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- les dates et le montant de l'indemnité correspondante, lors de la prise du congé.

En outre, il y sera mentionné le sigle de la caisse de retraite, étant entendu que la signification de ce sigle et l'adresse de la caisse seront affichées dans l'exploitation.

Par ailleurs, les bulletins de paie ne comporteront aucune référence explicite pour le paiement des heures de délégations.

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 étant distribués dans le cadre du règlement intérieur (1) (2).

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 2, dernier alinéa, de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Certificat de travail (ex-art. 30)

Article 31

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié 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 prénom 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 (ex-art. 31)

Article 32

En vigueur étendu

1. Les avantages acquis 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'entreprise qui l'emploie.
2. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels, d'établissements et d'entreprises, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.
3. 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.
4. La convention collective nationale ne constituant qu'un minimum de garanties sociales, des accords plus avantageux pourront éventuellement être conclus au niveau des entreprises.

Succession d'employeur (ex-art. 32)

Article 33

En vigueur étendu

(Les dispositions de cet article sont remplacées par celles de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services.)

Promotion (ex-art. 33)

Article 34

En vigueur 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 peut être soumis à une période probatoire. Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pendant celle-ci une prime.

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- l'employé est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant ;
- l'employé est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent, et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Départ à la retraite

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008. (1)

A.-Départ en retraite (2)

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 13, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté, dans les conditions fixées au paragraphe C ci-après.

B.-Mise à la retraite

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié. (3)

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

Mais il n'a pas à lui verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 de la présente convention.

Cependant, il est redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

C.-Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

A.-Indemnité de départ à la retraite pour les employés et les agents de maîtrise

| ANCIENNETÉ | INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0, 5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 1, 5 mois |
| 20 ans | 2 mois |
| 25 ans | 2, 5 mois |

B.-Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

| ANCIENNETÉ | INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0, 5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 2 mois |
| 20 ans | 2, 5 mois |
| 25 ans | 3 mois |

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (anciennement article L. 122-14-13, dernier alinéa) aux termes desquelles les délais de préavis sont plus favorables pour les cadres ayant une ancienneté de plus de 6 mois (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1237-4, deuxième alinéa, du code du travail (anciennement article L. 122-14-12, deuxième alinéa) (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Etablissements à activité continue

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008. (1)

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Prime d'activité continue

Article 36.1

En vigueur étendu

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;
- dans lesquels, par voie de conséquence :
- le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;
- le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F de la convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à ... (voir textes salaires) pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Prime de service minimum

Article 36.2

En vigueur étendu

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum, qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et/ou psychique.

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 22,50 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié astreint à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes perçoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et/ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « revenu minimum annuel ».

Cet avenant fera l'objet d'une annexe au contrat de travail des salariés concernés.

Conciliation

Article 37

En vigueur étendu

Il est institué une commission de conciliation composée de deux représentants par organisation syndicale et d'autant de membres des syndicats patronaux signataires.

Tous les différends collectifs peuvent être soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat national des chaînes d'hôtels et restaurants, section restauration collective, où est fixé le siège de la commission (22, avenue de la Grande-Armée, à Paris).

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 à la majorité absolue des propositions de conciliation. Un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé par les parties présentes et déposé au greffe du conseil de prud'hommes. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

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.

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.

Dépôt

Article 38

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, la présente convention sera déposée en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris par la partie la plus diligente.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, sachant que la date d'entrée en vigueur est déterminée par l'article 2.

Adhésion à la convention

Article 39

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale qui n'est pas portée au présent accord peut y adhérer ultérieurement. L'adhésion est valable à partir du jour qui suit celui du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension de la convention

Article 40

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère des affaires sociales et de la solidarité que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

A cet égard, il est rappelé que la présente convention ne prendra effet, même entre les parties signataires, qu'après la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L. 133-8 du code du travail.

Textes Attachés

Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

SNRC.

CGC ;

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveau I, II, III, IV et V du secteur scolaire couverts par la convention collective nationale, pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984).

Le secteur scolaire est constitué de l'ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur), ce rythme étant fixé par le calendrier qui leur est applicable.

Pour définir l'appartenance au secteur scolaire, il convient de prendre en compte la nature de l'activité principale de l'unité de travail ou de l'établissement et non l'organisation interne de l'entreprise.

Lorsque les entreprises de restauration collective seront dans l'impossibilité de pourvoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire du fait de la nature de l'emploi et seulement dans ce cas, elles pourront procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée intermittents en application du présent accord.

Définition du travail intermittent

Article 2

En vigueur étendu

Complété par avenant n° 1 du 21 juin 1994 BO Conventions collectives 94-31, en vigueur le 15 octobre 1994, étendu par arrêté du 4 octobre 1994 JORF 15 octobre 1994 (1)

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et uniquement ceux-ci.

Compte tenu de la particularité des emplois du secteur scolaire résultant de l'incidence des périodes de congés scolaires réglementaires, impliquant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, une partie des emplois entre dans le cadre de l'ordonnance du 11 août 1986 modifiée par la loi du 19 juin 1987 relative au contrat de travail intermittent.

La notion d'intermittence des emplois s'apprécie emploi par emploi dans les unités entrant dans le champ d'application du présent accord. Compte tenu que certaines unités, exerçant leur activité essentiellement en période scolaire, peuvent avoir, en dehors de cette période, une activité complémentaire, le volume d'emplois intermittents s'appréciera sur ces unités en fonction de la seule activité scolaire. Les emplois relevant de la partie d'activité se déroulant sur l'ensemble de l'année ne peuvent faire l'objet de contrats de travail intermittent.

(1) Avenant n°1 du 21 juin 1994, article 3 :

En dehors des périodes travaillées définies au document annexé au contrat de travail prévu à l'article 2 du présent avenant, aux salariés qui en font la demande un avenant au contrat de travail pourra être proposé, en priorité par rapport à des recrutements extérieurs, moyennant un délai de 10 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles. L'avenant signé dans ces conditions et les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord du 14 juin 1993.

Le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cet avenant. Son refus ne peut ni entraîner la rupture de son contrat, ni être sanctionné.

Le nombre des avenants conclus, avec le volume d'heures correspondant, sera porté à la connaissance du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux, à défaut, des délégués du personnel. Ces informations seront consolidées dans le rapport annuel de branche.

Contrat de travail intermittent

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est à durée indéterminée et doit être écrit (cf. modèle de présentation des clauses minimales obligatoires en annexe).

L'employeur remet au salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent un exemplaire de ce contrat ainsi que du présent accord.

Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, le contrat de travail intermittent doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée minimale annuelle de travail effectif du salarié ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes sus-visées ;
- l'indication : " un exemplaire de l'accord sur le travail intermittent est joint au présent contrat ".

Au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler (cf. modèle joint en annexe à titre indicatif).

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du temps de travail effectué dans le mois considéré ou période de paie. Une mention indiquant la garantie minimale du nombre d'heures annuelles prévue à l'article 5 sera portée sur le bulletin de paie. A défaut, sur le document annuel prévu au dernier alinéa de l'article 3.

Garanties individuelles

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 21 juin 1994 BO Conventions collectives 94-31, en vigueur le 15 octobre 1994, étendu par arrêté du 4 octobre 1994 JORF 15 octobre 1994.

1. Appréciée à compter du premier jour de la rentrée scolaire, la durée annuelle de travail effectif, ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent, sera d'au moins 800 heures ou 900 heures devant être effectuées au sein des périodes A et B.

2. Dans toute unité de travail entrant dans le champ d'application du présent avenant ayant une amplitude annuelle d'ouverture de plus de 800 heures, selon les horaires d'ouverture et de fermeture de l'unité affichés et transmis à l'inspecteur du travail, la durée annuelle du travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit à congés payés du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent sera d'au moins 900 heures.

L'unité de travail est définie comme un lieu de travail topographiquement distinct et dans lequel une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'un même employeur.

Les congés payés, obligatoirement pris durant les périodes non travaillées, entrent dans le calcul de ces 800 ou 900 heures.

3. Aucun salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne saurait effectuer, au cours d'une même journée et dans chacune des unités de travail où il est affecté, un horaire inférieur à trois heures consécutives de travail comprenant le temps de transport entre les deux unités.

4. On entend par heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur au-delà du dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 30 %.

Le total des heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur ne peut toutefois excéder 1/4 de la durée minimale de travail prévue au contrat.

5. Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité la durée du travail effectif ou assimilé prévue au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut, dans le respect de la zone géographique telle que précisée à l'article 7 de la convention collective nationale, faire effectuer le complément horaire pour atteindre les 800 heures annuelles sur une autre unité de travail ; dans ce cas, le salarié ne peut refuser cette affectation.

Le salarié ne peut être affecté que sur une seule unité complémentaire pour une même journée ; dans ce cas, le temps de transport sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, et fera l'objet d'un suivi administratif adapté à chaque entreprise.

Les frais de transport supplémentaires qui en résulteront seront entièrement à la charge de l'employeur.

6. (Point supprimé par avenant n° 1 du 21 juin 1994, art. 1er).

7. (Point supprimé par avenant n° 1 du 21 juin 1994, art. 1er).

8. Dérogations aux durées minimales de travail des contrats intermittents.

a) Les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article ne s'opposent pas à la conclusion de contrats de travail, portant sur une durée inférieure de travail effectif (ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés). Et cela à la condition que les salariés concernés justifient, par tout document probant à fournir au moment de l'embauche (ou de leur reprise), d'un autre emploi leur permettant ainsi de bénéficier d'une couverture sociale.

Ces documents peuvent être consultés auprès de l'employeur par les représentants du personnel.

Dans ce cas, cet autre emploi peut s'exercer dans la même localité pour le compte de la collectivité locale ou de l'établissement d'enseignement client de l'entreprise de restauration collective. Le salarié est employé par l'entreprise de restauration collective pour une durée minimale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés de 400 heures par an.

En aucun cas, la durée du travail cumulée ne peut être inférieure à 800 heures par an.

b) Ces salariés ne sauraient effectuer sur le même lieu de travail, au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 3 heures consécutives de travail.

c) L'entreprise de restauration collective proposera au salarié licencié pour motif économique de son emploi complémentaire tel que défini à l'article 8a de compléter son horaire de travail pour le porter à 800 heures dans le cadre des dispositions du présent accord.

9. L'employeur accordera, à qualification égale, aux salariés en contrat à durée indéterminée intermittent du secteur scolaire qui en font la demande, une priorité d'affectation dans les filiales ou secteurs entreprise et santé, avec un contrat à durée indéterminée non intermittent.

Garanties collectives

Article 6

En vigueur étendu

1. Pour faciliter l'application du présent accord, les employeurs organiseront dans le secteur scolaire une formation sur le texte de l'accord. Elle sera dispensée à l'encadrement et aux représentants du personnel du secteur scolaire de l'entreprise dans le premier trimestre de l'année scolaire 1993-1994, puis chaque année aux nouveaux membres de l'encadrement et aux représentants du personnel du secteur scolaire de l'entreprise. Cette séance d'information d'une demi-journée sera totalement prise en charge par l'employeur et organisée selon des modalités propres à chaque employeur.

De plus, les délégués syndicaux bénéficieront, chaque année scolaire, d'une demi-journée rémunérée pour assurer leur formation aux dispositions du présent accord.

2. Afin de vérifier la conformité de la mise en oeuvre du présent accord, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire. Ce groupe sera constitué de délégués syndicaux et de membres de la direction, selon des modalités propres à chaque employeur.

Il se réunira au plus 1 fois par trimestre et au moins 1 fois par an sur saisine de l'une des parties.

En cas de constat conjoint par l'ensemble des parties d'un dysfonctionnement dans l'application de l'accord, les droits des salariés concernés seront automatiquement rétablis.

3. Le comité d'entreprise et d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, seront consultés au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et de ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise et l'établissement établiront, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet et à temps partiel. Ce bilan indique également le nombre de salariés concernés par les dispositions de l'article 5 paragraphe 8 du présent accord.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise des comités d'établissement, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux à défaut, des délégués du personnel préalablement à cette réunion.

Il sera également porté par chaque entreprise à la connaissance d'un des syndicats professionnels de la branche et sera consolidé dans le rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et des salaires dans la branche professionnelle.

4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Dispositions conventionnelles

Article 7

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) (1)

1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient, de plein droit, des dispositions générales de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, et de ses avenants. A ce titre, ils bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, notamment en ce qui concerne la prime d'ancienneté, les absences autorisées pour circonstances de famille, le maintien du salaire en cas de maladie, la maternité ou l'accident de travail, la formation professionnelle et syndicale...

3. Jours fériés.

Les jours fériés tels que définis à l'article 21 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, coïncidant avec un jour ouvrable intervenant au cours d'une période de suspension non travaillée du contrat de travail au titre des congés scolaires, sont payés sur la base de l'horaire habituel et assimilés à un temps de travail effectif.

4. Congés payés légaux et conventionnels.

Les droits aux congés payés des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sont déterminés par la législation en vigueur.

Les périodes de suspension non travaillées du contrat de travail au titre des congés scolaires sont assimilées conventionnellement à des périodes de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

L'indemnisation due au titre des congés payés conventionnels est effectuée selon la législation en vigueur relative aux congés payés légaux.

Les dispositions prévues aux paragraphes 3 et 4 du présent article ne se cumulent pas avec toute autre disposition déjà appliquée pour le même objet dans l'entreprise sous quelque forme que ce soit (prime, différentiel de salaire, congés payés supplémentaires...).

Ces dispositions sont prises compte tenu du calendrier actuel des congés scolaires. Toute modification légale ou réglementaire de ce calendrier sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire des paragraphes 3 et 4 du présent article.

Les congés payés légaux et conventionnels acquis par le salarié sont obligatoirement pris pendant les congés scolaires.

5. Il est institué au bénéfice des salariés, en contrat de travail intermittent, une prime annuelle dénommée " prime d'intermittence ". Cette prime a pour effet notamment de pallier l'incidence du contrat de travail intermittent sur le calcul des primes à caractère non mensuel quelles que soient leurs modalités de versement (13e mois, prime de fin d'année...).

Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement.

Le montant de la prime d'intermittence est porté, à compter de la rentrée scolaire 2005-2006, à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle du contrat de travail est inférieure à 1 000 heures.

Dans le cas d'un licenciement économique, cette prime sera versée, avec le solde de tout compte, au prorata du temps de présence dans l'année scolaire.

Cette prime entre en vigueur à compter de la rentrée scolaire 1993. Les modalités de son versement seront définies par chaque entreprise.

A défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard le 30 octobre.

6. Complément de salaire en cas de maladie.

Les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sont applicables aux salariés du secteur scolaire titulaires d'un contrat de travail intermittent :

- lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'entreprise complète la rémunération, dans les conditions fixées à l'article 25 de la Convention collective nationale ;

- lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée se poursuit pendant une période qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée et dans la limite de ses droits.

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de l'indemnité complémentaire cesse au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

7. Complément de salaire en cas d'accident du travail.

Les dispositions de l'article 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités s'appliquent dans tous les cas.

8. Formation professionnelle.

La fonction des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sera en priorité dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées.

9. Dotation du comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles.

La dotation minimale du comité d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles, prévues à l'article 5 de la convention collective nationale du 20 juin 1983, est portée pendant la durée d'application du présent accord à 0,40 % de la masse des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise de restauration collective l'année civile précédente.

10. Droit syndical.

Les délégués et représentants syndicaux, les représentants du personnel ou les titulaires d'un mandat électif bénéficient, pendant les périodes non travaillées de leur contrat, du maintien des prérogatives liées à leur mandat dans les conditions habituelles d'exercice telles que prévues par la loi.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Dispositions transitoires

Article 8

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord ne saurait remettre en cause la nature du contrat de travail des salariés entrant dans le champ d'application de cet accord travaillant dans une entreprise de restauration collective et titulaires d'un contrat sur 12 mois. Le maintien de ce contrat s'entend au niveau de l'entreprise, ces salariés pouvant être amenés à travailler à titre complémentaire dans des secteurs d'activité de l'entreprise autres que le secteur scolaire.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 années scolaires courant du 1er jour de la rentrée scolaire 1993-1994 jusqu'à la veille de la rentrée scolaire de septembre 1996.

Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

A cet égard, il est rappelé que le présent accord ne prendra effet, même entre les parties signataires, qu'après la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

Modèle de présentation des clauses minimales du contrat de travail intermittent à durée indéterminée

En vigueur étendu

Entre la société,

et, M...

demeurant :

il a été convenu ce qui suit :

M:...est embauché à compter du :...

à :...heures, au poste de :...,

qualification :..., statut :...,

sur l'exploitation suivante :

Votre rémunération pour un horaire mensuel de :...heures s'établit comme suit :

Salaire de base :...

Votre horaire de travail se répartit comme suit :

lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi, dimanche.

Compte tenu du rythme scolaire applicable à l'établissement, les périodes au cours desquelles vous serez amené à travailler sont précisées dans le document de mise à jour annuelle des périodes travaillées.

Vous bénéficierez d'une garantie minimale annuelle de travail effectif, ou assimilé, rémunéré de :...heures.

(Si la durée annuelle est inférieure à 800 ou 900 heures, l'indication sera 800 ou 900 heures en fonction de l'amplitude d'activité de l'exploitation).

Un exemplaire de l'accord sur le travail intermittent est joint au présent contrat.

Fait à :..., le :...

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,...

Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées

En vigueur étendu

...pour la période du...au...

Compte tenu du calendrier scolaire applicable à l'établissement sur lequel vous êtes employé, les périodes d'activité de l'exploitation sont les suivantes :

Du...au...199..

Du...au...199..

Du...au...199..

Du...au...199..

Nous vous rappelons que selon les termes de votre contrat de travail, vous bénéficierez d'une garantie minimale annuelle de travail effectif, ou assimilé, rémunéré de :...heures.

Fait à :..., le :...

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

SNRC ;

SNERRS.

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

Avenant n° 1 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire.

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant annule les dispositions non étendues de l'article 5 de l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire du 14 juin 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendu le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) :

- dernier alinéa du paragraphe 1 ;

- dernier alinéa du paragraphe 4 ;

- paragraphe 7 ;

- les termes " ou dans une autre unité de l'entreprise de restauration collective " figurant au troisième alinéa du paragraphe 8, point a, ainsi que les dispositions du paragraphe 6 de l'article 5.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 14 juin 1993 demeurent inchangées, notamment la cinquième semaine de congés payés, la prime d'intermittence, la garantie minimale d'heures, les jours fériés pendant les périodes de suspension.

Article 2
En vigueur étendu

Conformément aux articles 1er et 2 de l'accord susvisé, il est précisé que le rythme du secteur scolaire se décompose en trois périodes :

- une période A : correspondant aux périodes travaillées (période d'ouverture de l'établissement scolaire) ;
- une période B : correspondant aux congés scolaires (hormis les congés scolaires d'été), au cours de laquelle l'activité peut être partiellement maintenue et constituant une période tout ou partie travaillée ou non travaillée ;
- une période C : correspondant aux congés scolaires d'été et constituant une période non travaillée.

Au début de chaque année scolaire, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates dans les périodes A et B pendant lesquelles il sera amené à travailler.

Article 3
En vigueur étendu

En dehors des périodes travaillées définies au document annexé au contrat de travail prévu à l'article 2 du présent avenant, aux salariés qui en font la demande un avenant au contrat de travail pourra être proposé, en priorité par rapport à des recrutements extérieurs, moyennant un délai de dix jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles. L'avenant signé dans ces conditions et les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord du 14 juin 1993.

Le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cet avenant. Son refus ne peut ni entraîner la rupture de son contrat, ni être sanctionné.

Le nombre des avenants conclus, avec le volume d'heures correspondant, sera porté à la connaissance du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux, à défaut, des délégués du personnel. Ces informations seront consolidées dans le rapport annuel de branche.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2, la durée annuelle prévue au contrat est fixée au minimum à 800 heures ou 900 heures travaillées ou assimilées. Ces 800 ou 900 heures doivent être effectuées au sein des périodes A et B.

Les congés payés, obligatoirement pris durant les périodes non travaillées, entrent dans le calcul de ces 800 ou 900 heures.

En vigueur étendu

MODELE D'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Nom ... Prénom

Adresse

M.

Pour faire suite à votre demande, nous vous proposons de travailler sur l'exploitation suivante : adresse

en qualité de ... qualification

statut ... du ... au

Votre rémunération pour un horaire mensuel de ... heures s'établit comme suit :

salaire de base

Votre horaire de travail se répartit comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jeudi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord sur le travail intermittent. Les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le calcul de la garantie minimale annuelle d'heures et la rémunération y afférente ne génère pas de prime d'intermittence, mais entrera dans l'assiette servant de base de calcul aux primes à périodicité non mensuelle (PFA-PFE - 13e mois, etc.). Vous voudrez bien nous confirmer votre accord en apposant votre signature sous la mention "Lu et approuvé".

Lu et approuvé,

Le salarié,

L'entreprise.

Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Syndicat national de la restauration collective (SNRC).

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités signée le 20 juin 1983 et étendue par arrêté (Journal officiel du 17 février 1984), les parties signataires confirment l'intérêt qu'elles portent à l'insertion professionnelle des jeunes et à la formation continue des salariés et ce, dans le cadre de l'accord professionnel du 12 janvier 1982 et étendu par arrêté ministériel (Journal officiel du 26 mai 1982) portant création de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière.

Elles souhaitent assurer une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire dans l'intérêt général de la profession de la restauration de collectivités et en fonction des attentes individuelles des salariés.

C'est pourquoi, conformément à l'article L. 932-2 du code du travail elles conviennent pour toutes les activités de restauration répertoriées du numéro 6702 de la nomenclature d'activités et de produits résultant du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973, des dispositions du présent accord.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de service en restauration de collectivités revêt deux aspects :

- les actions de formation organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation élaboré après consultation de l'instance compétente représentative du personnel et pour lesquelles peuvent être prises en compte les demandes individuelles des salariés :

- les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 relative au congé individuel de formation.

Compte tenu des spécificités de l'activité de restauration de collectivités, les parties considèrent qu'il est prioritaire de promouvoir la formation dans les domaines suivants :

- hygiène de nutrition.

L'amélioration de la qualité des prestations offertes étant l'un des fondements essentiels de l'essor de la profession il convient de développer les actions de formation correspondantes en matière d'hygiène et de nutrition ;

- nouvelles technologies et communications convives :

Par ailleurs, pour maîtriser les évolutions de l'environnement, devra être développée la formation aux nouvelles technologies et à la communication avec les convives :

- sécurité et organisation du travail ;

Enfin, dans un souci d'améliorer les conditions de travail, la sécurité et l'organisation du travail devront faire l'objet d'un effort particulier de formation.

Les entreprises veilleront à intégrer ces orientations dans cette politique de formation en tenant compte des nécessités propres à leur développement et en collaboration avec le personnel d'encadrement qui doit jouer un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2

En vigueur étendu

L'essentiel des efforts de formation des entreprises est axé sur le perfectionnement professionnel, la mise à niveau des connaissances et l'accompagnement de l'évolution professionnelle du salarié. Dans ce cadre, lorsqu'un salarié suit une formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes lui est délivrée afin qu'il puisse mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière.

Par ailleurs, à leur initiative, les salariés des entreprises ont le droit de suivre des actions de formation dans le cadre du congé individuel de formation.

Par ces actions de formation, outre les connaissances professionnelles ou culturelles qu'ils peuvent acquérir conformément aux orientations définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, les salariés peuvent accéder à une qualification professionnelle dans le domaine de leur choix.

Dans cette perspective, pour favoriser la promotion professionnelle, les parties signataires conviennent de mettre en place avec les instances professionnelles et d'en informer les salariés, des programmes de formation préparant :

- au CAP de cuisinier ;
- aux fonctions de gestion.

Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance de l'intervention de la commission de formation ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'élaboration du plan de formation de chaque entreprise, notamment en donnant aux instances de représentation du personnel concerné les moyens spécifiques leur permettant de mener à bien leurs missions.

Insertion professionnelle des jeunes

Article 4

En vigueur étendu

Parmi les différentes procédures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, les parties signataires considèrent comme prioritaire la mise en place de formation par alternance visant à l'acquisition de qualification en privilégiant :

- 1° Les contrats de qualification à durée déterminée de 1 an préparant à un niveau intermédiaire par unité capitalisable au CAP de cuisinier ;
- 2° Les contrats d'adaptation à durée déterminée de 1 an préparant à des fonctions de gestion des jeunes diplômés (Bac + 2) sans emploi.

Les modalités de mise en oeuvre et de financement de ces 2 priorités seront définies par un accord spécifique négocié entre les partenaires sociaux.

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article 932-2 du code du travail pour une durée de 1 an.

Il est applicable à la date de la signature.

Les parties signataires conviennent de porter cet accord à la connaissance de la CNPEIH qui a pour mission d'en suivre la bonne application.

Renouvellement, dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera renouvelé par tacite reconduction par périodes annuelles, sauf dénonciation 2 mois avant l'issue de la période annuelle par l'une des parties contractantes. Dans cette hypothèse, il pourra faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 2 mois avant son examen.

Dépôt

Article 7

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.

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

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 55 % du SMIC et 60 à 75 % du minimum professionnel (1).

Contrôle administratif : dépôt d'une demande d'habilitation (2) (simplifiée en cas d'accord professionnel).

Dépôt du contrat de travail de 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.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-1056 du 30 novembre 1984 (arrêté du 30 octobre 1985, art. 1er).

(2) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Contrat d'adaptation

En vigueur étendu

Définition : c'est un contrat de travail dont le but est de permettre une insertion professionnelle rapide.

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de 18 à moins de 26 ans.

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée : durée déterminée de 12 mois ; heures de formation :

200 heures ; durée indéterminée s'il s'agit d'engagement pour tenir un emploi permanent.

Formation : au minimum 200 heures.

Rémunération : dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la rémunération sera au moins égale à 80 % du salaire minimum de l'emploi occupé.

Elle ne sera pas inférieure au SMIC.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée la rémunération pendant la formation sera de 80 % du salaire minimum de l'emploi occupé.

Contrôle administratif : dépôt d'un projet d'accueil et de de formation (1) (sauf si l'entreprise est liée par un accord professionnel).

Dépôt du contrat de travail à la DDTE.

Dépense forfaitaire imputable sur le 0,10 % et le 0,20 % : 46 F par jeune et par heure de formation.

(1) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

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 : 3 mois (jusqu'à 6 mois si plusieurs établissements).

Formation : au minimum 25 heures par mois (suivi, évaluation et orientation).

Rémunération :

- 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 de travail 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.

Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance

L'organisation professionnelle d'employeurs de la restauration de collectivités :

Syndicat national de la restauration collective (SNRC).

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars (CFTC) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FO-FGTA).

Préambule En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la restauration collective 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° 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984 ;

- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;

- les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures ;

- l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation dans les entreprises de restauration de collectivités du 22 février 1985.

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, retenu 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 la restauration de collectivités 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 paritaire de l'emploi et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la restauration de collectivités qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises de restauration de collectivités.

Finalité de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de rassembler les moyens de la branche 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 de jeunes en alternance dans la restauration de collectivités ;
- promouvoir la formation en alternance 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 à 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 mixte nationale Restauration de collectivités.

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 la restauration de collectivités, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décisions 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 la restauration de collectivités ;
- 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 la restauration de collectivités.

Organisme paritaire de mutualisation

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, 3, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, désigné ci-après " le FAFIH ", est retenu par les parties signataires comme organisme paritaire de mutualisation de la restauration collective, tel que prévu à l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Champ d'application de l'accord

Article 3 (1)

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les entreprises de restauration de collectivités quels que soient leur effectif et leur forme juridique relevant du n° 6702 de la nomenclature d'activités et de produits résultant du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Activités

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Sont concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier :

Toutes les entreprises et organismes, quelle que soit leur forme juridique, de plus ou de moins de 10 salariés,

qu'elles soient :

- 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 (à ce titre les contributions inférieures à 100 F (cent francs), ne sont pas exigibles ;
- non assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Actions de formation en alternance

Article 5 En vigueur étendu

Les 3 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) :

- 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 la restauration de collectivités

Article 6 En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités 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 (1) 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).

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Principe d'utilisation et de versement

Article 8 (1) 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 la FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le versement dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Toutes les entreprises de restauration de collectivités dont le code APE relève du champ d'application du présent accord ont accès aux fonds mutualisés quelle que soit leur situation de versement.

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).

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 formation en alternance de la restauration collective, créée auprès du FAFIH pour gérer les contributions spécifiques à la formation en alternance (cf. art. 1er et 2).

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Gestion et affectation des fonds mutualistes

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 la restauration de collectivités ;
- procédure d'habilitation prévue par le décret n° 84-1058 du 30 novembre 1984 dans le cadre de la conclusion des contrats de qualification ;
- 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, conclura une convention cadre avec le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de déterminer la mise en oeuvre des simplifications administratives mentionnées ci-dessus et notamment les procédures d'habilitation des entreprises et 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.

Information et mise en oeuvre des formations

Article 12

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités 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 la restauration de collectivités 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'entreprises 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 adaptée 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 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 la restauration de collectivités pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

Litige 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 la restauration de collectivités dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et destinées 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 la restauration de collectivités 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 du FAFIH donnant lieu à un reçu libératoire sont exonérés de tout contrôle à 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 sous 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 avec accusé de réception, avec un préavis de 2 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.

Avenant n° 1 du 24 mai 1994 relatif à la formation professionnelle, objectifs et moyens

SNRC ;

SNERRS .

FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités signée le 20 juin 1983 et étendue par arrêté du 2 février 1984 (JO du 17 février 1984), les parties signataires confirment l'intérêt qu'elles portent à la formation continue des salariés et à l'insertion professionnelle des jeunes, et ce dans le cadre de l'accord professionnel du 12 janvier 1982 étendu par arrêté du 7 mai 1982 (JO du 26 mai 1982) portant création de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière.

Le développement des mutations technologiques, la transformation des modes d'organisation du travail, les exigences de qualité et la diversification des attentes des convives engagent les entreprises dans la voie d'une modernisation pour laquelle la formation joue un rôle majeur.

Les changements des techniques, l'apparition de nouveaux métiers, et donc l'évolution des qualifications, nécessitent un renforcement des actions de formation pour permettre aux salariés de développer les connaissances et compétences requises et de favoriser leur évolution de carrière.

Les parties signataires souhaitent assurer une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, dans l'intérêt général des entreprises de la restauration de collectivités et les attentes individuelles des salariés.

Les parties signataires veilleront à organiser l'accès à la formation dans le respect des dispositions de l'article L. 123-1 C du code du travail.

Conformément à l'article L. 933-2 du code du travail, elles conviennent, pour toutes les activités de restauration répertoriées aux numéros 55-5 A et 55-5 C de la nomenclature d'activités française résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, des dispositions du présent accord.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er

En vigueur étendu

1. - Nature des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de service en restauration de collectivités revêt trois aspects :

- les actions de formation organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation élaboré après consultation de l'instance compétente représentative du personnel et pour lesquelles l'entreprise s'efforcera de prendre en compte les demandes individuelles des salariés ;

- les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions des lois n° 84-130 du 24 février 1984 et n° 90-613 du 12 juillet 1990 relatives au congé individuel de formation ;

- les bilans de compétences auxquels les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

2. - Domaine des actions de formation

Compte tenu des spécificités de l'activité de restauration de collectivités, les parties considèrent qu'il est prioritaire de promouvoir la formation dans les domaines suivants.

1. Hygiène

L'exigence d'une pratique rigoureuse des règles d'hygiène est l'un des éléments qui garantissent la qualité des produits et services offerts, la santé des convives et favorisent l'essor de la profession.

2. Accueil, la vente et le service

La diversité des attentes des convives, la spécificité de leurs besoins et leur niveau d'exigence face à une offre variée conduisent les entreprises de restauration à promouvoir les formations relatives à l'accueil, la vente, l'animation et le service.

3. Sécurité (1)

La sécurité constitue une préoccupation constante des entreprises de restauration collective. Les formations dispensées dans ce domaine, en concertation avec le CHSCT, viseront à créer pour les salariés les meilleures conditions de sécurité en situation de travail et devront permettre l'acquisition d'un comportement et de réflexes de nature à prévenir au maximum les risques.

4. Technologies

Pour maîtriser et accompagner les évolutions de l'environnement professionnel, l'entreprise développera des formations relatives à l'évolution des nouvelles technologies en matière de :

- produits (alimentaires et non alimentaires) ;
- matériels ;
- techniques de restauration différée ;
- développement des moyens informatiques, bureautiques et monétiques.

5. Nutrition

Pour répondre aux besoins spécifiques des différentes catégories de convives, les entreprises, conscientes de leur rôle éducatif, développeront, pour leur personnel, des formations relatives à la nutrition et à l'hygiène alimentaire.

6. Organisation du travail

Les évolutions de la profession requièrent fréquemment des adaptations de l'organisation du travail. Le personnel bénéficiera des formations adaptées qui tiendront compte de ces changements, avec leurs implications juridiques éventuelles.

7. Autres domaines

Outre ces priorités, chaque entreprise, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines et de formation, pourra rechercher et définir d'autres axes de formation en liaison avec la commission formation, ou à défaut le CE ou les délégués du personnel ou le CHSCT.

3. - Type d'actions de formation

Les entreprises porteront leur effort de formation sur :

- la mise en oeuvre de formations destinées aux salariés afin d'acquérir ou de développer les compétences requises pour occuper leur poste de travail dans les meilleures conditions ;
- le perfectionnement des connaissances permettant la maîtrise de l'évolution des technologies et méthodologies en vue de développer les compétences requises par les nouveaux emplois et de permettre une évolution des carrières professionnelles ;
- des formations spécifiques aux responsables d'exploitation afin de compléter leurs compétences dans les domaines, notamment, de la production, de la gestion, de l'animation d'équipe, de la réglementation du travail, des relations avec les clients partenaires et les convives.

Les entreprises veilleront à intégrer ces orientations dans leur politique de formation en tenant compte de leurs nécessités propres et en collaboration avec le personnel d'encadrement qui doit jouer un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 231-3-1 et L. 900-2 du code du travail (arrêté du 9 février 1995, art. 1er).

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2 **En vigueur étendu**

1° Les parties signataires souhaitent développer, parallèlement aux formations d'initiation ou de perfectionnement des formations qualifiantes du type suivant :

-un certificat de qualification reconnu par la CNPE-IH destiné au personnel, employé technique, affecté à la préparation, distribution et vente des diverses prestations de restauration (niveau V et V bis) ;

-un certificat de qualification reconnu par la CNPE-IH destiné aux chefs-gérants (niveau IV ; ces certificats pourront, à l'initiative de la CNPE- IH et après une période expérimentale, être présentés devant la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique) ;

-des diplômes d'Etat qui concernent la profession : CAP, BP, bac pro, bac technologique, BTS.

Ces formations qualifiantes peuvent être préparées dans le cadre de tous les dispositifs de la formation professionnelle continue :

-soit à l'initiative du salarié : CIF, CF-CDD.

-soit à l'initiative de l'employeur : plan de formation de l'entreprise et contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification).

2° Lorsqu'un salarié suit, selon des modalités négociées avec son employeur, une formation d'une durée supérieure à 300 heures et débouchant sur un diplôme de l'enseignement technologique ou sur une qualification reconnue par la CNPE-IH, dont 20 % sont effectués en dehors du temps de travail rémunéré, l'entreprise s'emploiera dans l'année qui suit l'obtention de la qualification à proposer en priorité à l'intéressé un emploi correspondant à la qualification qu'il aura ainsi acquise (1).

3° Lorsqu'un salarié suit une formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, un certificat précisant l'intitulé du stage, ses objectifs, son programme et sa durée lui est délivré afin qu'il puisse faire valoir la formation dont il a bénéficié au cours de sa carrière.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 9 février, art. 1er).

Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance de l'intervention de la commission de formation ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou le CHSCT dans la préparation, l'élaboration et le suivi du plan de formation de chaque entreprise.

Les entreprises s'engagent à donner aux instances du personnel concernées l'information et les moyens spécifiques leur permettant de mener à bien leurs missions tant au niveau du plan de formation que de l'ensemble des dispositifs en faveur de l'insertion : formation en alternance, apprentissage, etc.

Insertion professionnelle des jeunes

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur décision de s'associer à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes et de promouvoir la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance prévus par la législation en vigueur, ainsi que de toutes actions d'information des jeunes pour leur faciliter l'accès à ces mesures.

Elles marquent l'importance qu'elles attachent à la qualité de l'accueil et de la formation dispensée aux jeunes et aux tuteurs qui les accueillent.

Les partenaires sociaux conviennent de favoriser toute formule permettant de mettre en oeuvre les parcours de formation reconnus par des qualifications professionnelles.

Les jeunes participent à la réalisation des tâches de l'exploitation ou du service conformes à l'objet de leur contrat de formation au sein de l'équipe habituellement affectée dans l'unité de travail.

Les entreprises veilleront à prendre les mesures nécessaires pour que les tuteurs et maîtres d'apprentissage puissent s'acquitter de leur mission pédagogique en tenant compte de leurs charges de travail.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir un niveau de compétence au moins égal au niveau du diplôme préparé par le jeune.

Les modalités de mise en oeuvre et de financement de l'insertion des jeunes par la formation en alternance sont définies par l'accord du 9 avril 1985, étendu le 30 novembre 1985, qui fera l'objet d'une renégociation.

Les objectifs en matière d'apprentissage

Article 5

En vigueur étendu

Dans le même état d'esprit, les parties signataires souhaitent promouvoir l'insertion et la qualification par l'apprentissage.

Cette volonté sera définie lors de la renégociation de l'accord du 9 avril 1985, qui précisera :

- les priorités à retenir en termes de secteur, niveaux, effectifs formés ;

- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage conformément à l'article L. 933-2, alinéa 4 bis, du code du travail (loi n° 92-675 du 17 juillet 1992).

Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés

Article 6 En vigueur étendu

Considérant la nécessité de promouvoir, dans l'ensemble de la profession, les actions de formation prioritaires définies à l'article 1er, alinéa 2, les parties signataires décident d'engager une négociation propre aux entreprises de moins de 10 salariés qui portera en particulier sur les modalités de financement et d'accès à la formation conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Débit. - Formation

Article 7 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 933-2 (7°), telles que résultant de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale, les actions d'une durée supérieure à 300 heures financées par l'entreprise pourront faire l'objet de clauses d'attachement à l'entreprise dont les modalités (durée de la période d'attachement, compensations financières éventuelles,...) seront définies par accord entre les parties avant le début de la formation.

Cette clause ne concerne que les salariés démissionnaires dont la rémunération est supérieure à trois fois le Smic et en aucun cas les formations en alternance.

Les remboursements ne concerneront que les coûts pédagogiques réellement engagés et seront modulés de la façon suivante :

- départ dans la 1^{er} année suivant la formation : la totalité ;
- départ dans la 2^e année suivant la formation : les 2/3 ;
- départ dans la 3^e année suivant la formation : 1/3.

Les remboursements effectués au titre de ces clauses seront affectés, par l'entreprise, au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Durée de l'accord

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de porter cet accord CNPE-IH qui a pour mission d'en suivre la bonne application.

Dénonciation

Article 9 En vigueur étendu

le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 2 mois.

Extension et dépôt

Article 10 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 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 prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes

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 ;

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

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 934-2 du code du travail, tel qu'il résulte des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle continue.

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, ci-après désigné « ANI du 5 décembre 2003 », et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ci-après désignée « loi du 4 mai 2004 », font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel de se réunir au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle » respectivement le 22 mai 1985 pour l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 pour la restauration collective.

Conscients, déjà, que la formation professionnelle est un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux avaient alors mis l'accent sur la nécessité de parvenir à une adéquation aussi étroite que possible entre les qualifications requises sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tant à la satisfaction des besoins individuels des salariés qu'aux exigences induites par le développement et la transformation des entreprises du secteur.

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est « le premier choix » d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « savoirs » professionnels -, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière », ci-après désigné « accord du 14 décembre 1994 ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de ces différents accords professionnels.

Comme le souligne le « portrait sectoriel » publié par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en juin 2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités connexes » sont une activité de services, dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Les parties signataires rappellent que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- la restauration de type traditionnel ;
- la restauration collective ;
- l'hôtellerie ;
- les cafés et débits de boissons ;
- les traiteurs et organisateurs de réception ;
- la thalassothérapie ;
- les bowlings ;
- les casinos. (1)

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des conventions collectives nationales distinctes. A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des hôtels-café-restaurants, du personnel des entreprises de restauration de collectivités et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un bouleversement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour de :

- une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, des relations humaines, commerciales, de marketing...);
- le développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;
- une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à oeuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FAFIH ;

- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

(1) La branche casinos a conclu des accords sur la formation professionnelle spécifiques à son activité. Elle est couverte par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaires de la branche par accord paritaire.

Article 1er En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2 En vigueur étendu

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité interne et externe des salariés. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première insertion professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs marchands les plus créateurs d'emplois.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité du secteur ;
- insérer durablement les nouveaux salariés ;
- fidéliser les salariés dans le secteur ;
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première - en particulier apprentissage et insertion en alternance - et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches du secteur.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de :
 - s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
 - optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation ;
 - être acteurs de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) ;
- aux entrants de :
 - s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Elles s'engagent à favoriser les parcours professionnels et soulignent la place de l'expérience dans la construction des acquis des individus et le rôle prépondérant de l'entreprise dans ces acquisitions.

A ce titre, elles expriment leur attachement au développement de la personnalisation des parcours de formation en vue de les sécuriser et d'optimiser les conditions d'une évolution professionnelle réussie et encouragent les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties s'engagent également à développer les stages de promotion professionnelle et sociale (PPS) créés par les instances paritaires du FAFIH en faveur des professionnels du secteur.

Enfin, elles recommandent la réalisation de partenariats nationaux et régionaux permettant de créer des conditions optimales de départ en formation des salariés (conventions, contrats d'objectifs, conclus avec l'Etat, les conseils régionaux...) et se félicitent du projet de mise en oeuvre d'une action de développement de l'emploi et des compétences nationales (ADEC), à déclinaisons régionales, dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

2.1. Développer l'acquisition d'une qualification professionnelle par l'alternance lors de l'embauche

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance sous statut de salarié : apprentissage pour la formation initiale (article 6 du présent accord) et contrat de professionnalisation pour la formation continue (article 5 du présent accord).

Les signataires se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun de ces deux dispositifs.

Ils rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification pour la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation.

Ils reprennent à leur compte la volonté conjointe des signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée juridique au concept de professionnalisation, celui-ci projetant l'insertion ou la réinsertion autour d'une formation alternée individualisée.

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière :

- certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière (CQP / IH) ;
- certificats d'aptitude professionnelle (CAP) ;
- brevets professionnels (BP) ;
- mentions complémentaires (MC),

et lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants, les qualifications de niveau supérieur tels :

- le bac professionnel ;

- le brevet de maîtrise ;
- le brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- les licences professionnelles.

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial au regard de son intégration durable dans l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur donne aux collaborateurs, notamment au tuteur, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Confirmant l'article 4. 2. 4 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, étendu par arrêté ministériel du 4 juillet 2005, ci-après désigné accord du 15 décembre 2004 » et l'article 3. 3 de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, étendu le 4 octobre 2005, ci-après désigné accord du 7 février 2005 », les signataires considèrent comme essentiel le développement du tutorat dans l'entreprise et soulignent la nécessité de déployer une formation de tuteur ainsi que l'acquisition d'une certification.

Ces dispositions sont décrites à l'article 6 du présent accord.

2.2. Favoriser l'accès des salariés à la formation

Les signataires constatent que, depuis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (congé individuel de formation [CIF], congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience [VAE]) ;
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Pour être imputable, une action de formation doit :

- présenter une concordance entre l'objectif poursuivi et la finalité assignée par le législateur à la formation professionnelle continue ;
- s'intégrer dans la typologie des actions de formation établie par l'article L. 900-2 du code du travail ;
- être réalisée dans les conditions fixées à l'article L. 920-1 du code du travail, c'est-à-dire conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».

a) Plan de formation

Le plan de formation est un des moyens qui participent au maintien des salariés dans l'emploi.

Considérant la structure du secteur, composé en large majorité d'établissements de petite taille, et observant les contraintes rencontrées par les employeurs et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs, et aux moyens financiers limités), les signataires conviennent de déployer un effort particulier vers ces entreprises (ci-après article 8).

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il peut également prendre en compte les souhaits des salariés.

Ce faisant, la nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle que celle-ci peut offrir aux salariés.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper les effets des évolutions technologiques économiques et sociales liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des branches professionnelles ;
- d'éviter les effets de déqualification et d'exclusion de certaines catégories de personnel.

Il distingue trois catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en oeuvre qui figurent dans les accords professionnels des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Elles préconisent de ce fait l'organisation d'un plan pluriannuel de formation faisant l'objet, en tant que de besoin, de réajustements annuels, en consultation avec

les instances représentatives du personnel.

Elles confirment le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, au titre du plan de formation, les actions de formation relevant des domaines suivants :

Les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités du secteur.

L'accueil : le coeur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client.

Les langues étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels.

La pratique opérationnelle des ressources humaines.

Les techniques de vente, de commercialisation et de distribution.

L'alphabétisation.

L'hygiène et la qualité alimentaire en restauration : les parties signataires estiment nécessaire de rappeler les conditions de réalisation des formations à l'hygiène alimentaire en restauration en vue de leur financement par le FAFIH dans le cadre du plan de formation des entreprises du secteur : (1)

- toute action de formation à l'hygiène doit prévoir une période de formation réalisée en interentreprises (formation en groupe, hors situation de production), d'une durée minimale d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;

- cette part (pratique-théorie en groupe) peut éventuellement être complétée par une période de pratique intraentreprise ;

- cependant, la part de formation pratique admise en intraentreprise est limitée (4 heures, quand la formation interentreprises est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vivement recommandé de réaliser la totalité de l'action de formation sur une période courte (1 mois maximum). (2)

b) Période de professionnalisation

Ce dispositif de formation en alternance est une innovation issue de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée par des actions de formation.

Les signataires préconisent le développement de cette disposition qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimiser leur employabilité.

Les parties signataires rappellent que 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'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par le 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 salariés 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 salariés reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

Elle est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;

- l'objectif de professionnalisation ;

- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation ;

- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;

- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;

- la qualification du tuteur.

Les éléments qui permettent d'apprécier le bien-fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire ;

- l'objectif de professionnalisation ;

- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, ne peut être inférieure à 35 heures. Elle représente entre 15 et 30 % de la durée totale de la période de professionnalisation, pour une durée maximale de 840 heures.

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. D'une durée minimale de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

La nature des actions de formation accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation, ainsi que leur objectif, ont été fixés par les partenaires sociaux, dans les accords du 14 décembre 2004 et du 7 février 2005, ainsi que par le CPNE-IH. Ils peuvent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du conseil d'administration du FAFIH.

Les qualifications identifiées s'articulent autour des certifications figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) notamment celles visées à l'article 2.1 du présent accord ainsi que celles inscrites sur la liste de la CPNE-IH.

Les objectifs de la CPNE-IH sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;

- l'évolution professionnelle du salarié, liée :

- à l'amélioration des compétences ;

- au développement de la pluricom pétence ;

- à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;

- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

2.3. Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

a) Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en oeuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;

- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication ; (3)

- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par activité professionnelle » il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;

- les formations en gestion pour professionnels ;

- les formations en management, techniques de communication ;

- les formations en comptabilité ;

- le développement personnel (dans la restauration collective) ;

- l'alphabétisation ;

- le bilan de compétence ;

- la VAE (accompagnement, certification et formation).

b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par la CPNE-IH.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles rappellent que le secteur s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQP / IH, lesquels s'appuient sur un réseau de formateurs labellisés « accompagnateurs VAE ».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la certification recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur-FAFIH et CPNE-IH-de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

c) Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

La mise en oeuvre du CIF pour les salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions comprises dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les parties signataires considèrent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des saisonniers (ci-après article 9).

2.4. Formations à l'initiative de la profession

Les parties signataires se donnent pour objectif de développer les mesures qu'elles ont mises en place :

a) Stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)(4)

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout demandeur d'emploi, saisonnier, salarié ou employeur du secteur.

Les thèmes de stage traduisent les besoins particuliers recensés localement. Ils constituent des priorités de l'année et sont définis par les commissions régionales paritaires de formation de l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème national prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le FAFIH.

b) Formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le FAFIH assure le financement de ces actions expérimentales.

c) Actions en faveur de demandeurs d'emploi

Le FAFIH contribue au financement de certains stages liés aux activités du secteur et conventionnés par l'Etat, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen...

Ces stages portent prioritairement sur des actions de préqualification, en amont de formations qualifiantes en alternance.

Les parties signataires soutiennent les programmes de formation développés dans cet axe, en particulier les programmes régionaux.

d) Bourses individuelles

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FAFIH au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

(1) En application de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être aptes à mettre en place des procédures et à réaliser des autocontrôles établis selon les principes de la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant pour le responsable d'entreprise, outre la finalité essentielle de sécurité des personnes, de pouvoir justifier de la mise en oeuvre de tout moyen approprié pour que les salariés soient à même d'appliquer et respecter les instructions permettant de garantir l'hygiène alimentaire. la formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel de responsabilisation et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

(2) Un descriptif de proposition de formation à l'hygiène en restauration est mis à disposition des entreprises et des organismes de formation par le FAFIH.

(3) A l'exception des formations aux logiciels/progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

(4) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 a et R. 964-15 du code du travail aux termes desquelles les ressources des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue sont destinées au financement des frais de fonctionnement des formations organisées au profit des salariés ou des personnes à la recherche d'un emploi salarié, mais pas de l'employeur en tant que tel. (Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Différentes situations sont à distinguer :

3.1. Toute formation : attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande.

Dans le cas des stages entrant dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié : elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

3.2. Certifications du secteur : reconnaissance des certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière - CQP/IH

Les parties signataires confirment leur volonté de promouvoir les CQP/IH définis et reconnus par la CPNE-IH.

Les CQP/IH peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la VAE ou tout autre dispositif de formation en vigueur à la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, le CPNE-IH fait procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP/IH dans le RNCP. La liste actualisée des CQP/IH enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-IH (1) .

Les dispositions relatives aux CQP/IH figurent à l'article 5.3 du présent accord.

3.3. Formation hors temps de travail

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces 2 situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

(1) Consultable sur <http://www.adejih.org/> .

Article 4 En vigueur étendu

L'appétence pour la formation constitue une des conditions majeures de réussite des différents dispositifs de formation.

De plus, l'accès à la formation ou à la qualification suppose nécessairement une implication des individus dans l'élaboration du projet de formation.

C'est pourquoi, les parties signataires considèrent comme primordial le développement des outils et moyens d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent activement au développement de cette information par le biais de leurs structures professionnelles et syndicales.

Elles confient au FAFIH la mise en oeuvre des moyens nécessaires.

4.1. Passeport formation

Les signataires rappellent les dispositions des articles 6. 1. 2 et 6. 2 des accords du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Le passeport formation peut être établi sur la base du modèle inspiré du curriculum vitae européen « curriculum vitae europass » (disponible sur Internet (1) et joint en annexe au présent accord).

C'est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport formation.

Le passeport formation recense :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée a la faculté de faire figurer dans son passeport formation.

Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent l'utilisation du « passeport professionnel dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes » élaboré par la CPNE-IH.

4.2. Entretien professionnel

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans. (2)

Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des 2 dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

Il peut être organisé à l'occasion de l'entretien annuel d'activité quand il existe. Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel pour y répondre, ainsi que la mise en oeuvre du DIF peuvent notamment être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant son déroulement.

L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Le relevé de conclusions de l'entretien professionnel peut être annexé au passeport formation.

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation, ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors sous la forme d'un congé de bilan de compétences.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétence est alors assurée par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.(3)

(1) www.europass.cedefop.europa.eu.

(2) Alinéa 2 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er).

Article 5 En vigueur étendu

Conscients que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieux d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Considérant la vocation de ces contrats, qui est de qualifier des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, elles s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition sine qua non pour créer des conditions optimales d'intégration durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles rappellent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile, mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et comportementale si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties signataires conviennent de donner à l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et se mobilisent pour permettre au tuteur d'exercer de façon optimale ses missions et responsabilités, grâce, notamment, à une formation spécifique adaptée aux objectifs liés à ses responsabilités, à son rôle ainsi qu'au contenu de la formation.

Elles rappellent que la profession utilise largement la voie de l'alternance comme outil de première insertion professionnelle ; environ 12 000 personnes saisissent chaque année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une qualification reconnue par les professionnels, principalement par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

5.1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6. 2 du présent accord) est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

5.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une mesure d'insertion professionnelle par la qualification.

En complément des conditions définies par les partenaires sociaux dans les accords des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire) ;
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire. Le bien-fondé de la durée de la formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissance du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de professionnalisation ;
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

A cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de professionnalisation, telle que visée à l'article L. 981-3 du code du travail : actions d'évaluation, actions d'accompagnement et actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en oeuvre et d'articulation de ces 3 actions sont laissées à son appréciation.

A titre indicatif, et sous réserve de modification par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

5.3. Certificat de qualification professionnelle : CQP/IH

Le CQP permet une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Les signataires s'engagent à promouvoir les CQP / IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un important « turn over » ;

- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion.

La profession s'est dotée de CQP/IH, formations certifiantes élaborées par des professionnels pour des professionnels.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP/IH ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Les CQP/IH, créés par la profession depuis 1992, attestent d'une certification propre au secteur.

Ils permettent d'acquérir une qualification correspondant à des emplois / métiers des différentes branches du secteur.

A la signature du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- agent de restauration ;
- assistant d'exploitation (spécialisation restauration et hébergement) ;
- chef gérant ;
- employé (e) qualifié (e) de restauration ;
- employé (e) technique de restauration ;
- employé (e) d'étage ;
- exploitant en restauration ;
- réceptionniste ;
- serveur de restaurant ;
- cuisine ;
- RECAPE (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

a) Valorisation des CQP/IH :

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les coûts de formation des CQP/IH sont majorés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

b) Une spécificité, la RECAPE :

La RECAPE est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation portant sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation (pizzaiolo, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un contrat de professionnalisation préparant à une RECAPE a été fixée par la CPNE-IH à un maximum de(1) 6 mois. Cependant, la profession souhaitant faire de la RECAPE le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

5.4. Filières à valoriser

Dans le cadre de la formation en alternance, les partenaires sociaux confirment leurs priorités :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;

- lorsque l'entreprise offre des emplois correspondant à des qualifications de niveau supérieur, aux bac professionnel, BTS, licences professionnelles...

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 981-2, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 5 novembre 2007, art. 1^{er}).

Article 6 En vigueur étendu

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle », les parties signataires soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du stagiaire et l'accompagnement de ses premiers pas dans l'entreprise sont essentiels.

Cette mission peut être confiée par l'employeur à un salarié qui se porte volontaire pour informer, suivre et encadrer la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

A cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes - salariées ou stagiaires - dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux venus dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des seniors.

6.1. Tuteur et professionnalisation

Les parties signataires confirment les dispositions des accords du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elles confirment que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4.2 du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Elles insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de formation pour les tuteurs et invitent les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable peut lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

a) Formation et accréditation des tuteurs CQP/IH

La profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle (CQP/IH) :

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique ;

- elle a confié à la CPNE-IH, la mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur participant à la validation d'un CQP/IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur le principal de la responsabilité des évaluations, assortie d'une reconnaissance de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que soient son expérience et sa formation préalable, le tuteur bénéficie d'une formation ayant pour objectif de lui donner la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP/IH.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

b) Exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en oeuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié, pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ;

- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation ;

- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient salariées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salariées en période de professionnalisation ou stagiaires.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et optimiser les conditions de transmission des « savoir faire », « savoir être » et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

A cet égard :

- elles rappellent la première expérimentation régionale « Ambassadeurs des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation ;

- elles accompagnent le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une labellisation « ambassadeurs des métiers » par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir ambassadeurs des métiers » et d'élargir aux seniors cette mission.

6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

6.3. Livret d'accueil de la formation en alternance

Les parties signataires actualisent régulièrement le livret d'accueil de la formation en alternance.

Ce livret est diffusé auprès des différents prescripteurs et du public souhaitant se former aux métiers du secteur.

Article 7 En vigueur étendu

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intraentreprise et interentreprises dans les branches professionnelles du secteur, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;

- à des qualifications de niveau supérieur, tels bac professionnel, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 400 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS, par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

7.1. Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires signalent que, dès 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

Ainsi, le 27 septembre 1993, les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord-cadre relatif « à la participation et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinées au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière », modifié par avenants des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en application de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dispositions de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les signataires du présent accord décident de confier au conseil d'administration du FAFIH la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA ;
- la liste des CFA bénéficiaires ;
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FAFIH, sur proposition de la commission nationale paritaire de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FAFIH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

7.2. Livret d'accueil de l'apprenti

Un livret d'accueil est remis aux apprentis par le CFA lors de leur inscription en formation. Il récapitule des dispositions applicables ainsi qu'une information sur les métiers.

7.3. Contrats d'objectifs et de moyens

Les parties signataires rappellent que seules les organisations professionnelles peuvent, ès qualités, participer à la réalisation des contrats d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, elles veillent à ce que les orientations qui figurent dans le présent accord soient prises en compte.

Sur décision du conseil d'administration de FAFIH, les instances paritaires régionales du secteur ne sont pas habilitées à prendre des engagements dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens.

Article 8 En vigueur étendu

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires de l'ANI du 5 décembre 2003, observant que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de la taille de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE constituaient un des publics prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source UNEDIC).

C'est pourquoi la profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein à la participation à la formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

En corollaire, les signataires se préoccupent des formations des chefs de petites entreprises et de leur conjoint.

Dans ce sens, la profession déploie des mesures en vue de l'optimisation de l'accès à la formation et du développement de l'information auprès des TPE.

8.1. Optimiser les moyens d'accès à la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution légale de 0,55 % de la masse salariale annuelle brute, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,40 % au titre du plan de formation.

a) Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du FAFIH en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

b) Organisation de stages collectifs

Le FAFIH développe et finance des stages collectifs interentreprises en faveur des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les stages collectifs sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles, sur des thèmes prioritaires identifiés.

c) Facilitation de la mise en oeuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en oeuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en oeuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le FAFIH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

d) Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement d'engagements contractuels réciproques entre l'Etat, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen... et le FAFIH, en vue de la conclusion de conventions permettant d'obtenir des aides financières.

Elles rappellent que la profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions conclues dans certaines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, encouragent la mise en oeuvre d'un accord-cadre national - ADEC - (supra article 2).

8.2. Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'Etat pour remplacer un salarié absent pour se former.

En effet, en vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire portant sur le remplacement des salariés en formation.

Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat dans des conditions fixées dans le code du travail.

8.3. Faciliter la formation des chefs d'entreprise : professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les actions développées dans le cadre de la PPS (supra article 2.4 a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie de cette attente.

Elles soulignent que la période de professionnalisation offre une réponse adaptée pour les responsables d'entreprises salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant).

8.4. Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de diffuser informations et conseils auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Elles confient au conseil d'administration du FAFIH la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le FAFIH développe historiquement des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Article 9 En vigueur étendu

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en termes de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD). (1)

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariat au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en oeuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les parties signataires se mobilisent pour que les dispositions conventionnelles et légales, ainsi que les démarches et projets émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragés.

Ainsi les parties signataires :

- rappellent que les stages PPS (supra article 2-4 a) sont particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers ; elles demandent au FAFIH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

- préconisent la mise en oeuvre, autant que faire se peut, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 :

- lorsqu'un employeur s'engage à reconduire le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en oeuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa

participation au financement des CIF-CDD) ;

- encouragent le développement d'initiatives professionnelles locales et se réfèrent, à titre d'exemple ;
- à la démarche de professionnels saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail ;
- ou à celle prise par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier ;
- ou encore, à la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation organisant une alternance spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les parties signataires rappellent qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la prochaine négociation triennale du présent accord.

Elles confirment que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FAFIH.

(1) Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAFIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en oeuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

A la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les signataires se donnent pour objectif prioritaire de couvrir l'ensemble du territoire de CRPEF-IH.

A cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission interrégionale.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites et les grandes, le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentent la moitié des salariés. (1)

C'est pourquoi les signataires recommandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

A partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui seront transmis à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelles des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

(1) Source FAFIH 2005.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son titre II « Du dialogue social », à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux ;
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

A ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation

;

- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Article 13

En vigueur étendu

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés, les signataires s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la profession a mis en place la RECAPE (art. 5.2) qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur d'acquérir une première certification professionnelle.

Article 14

En vigueur étendu

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en oeuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

Article 15

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Une des principales activités de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Un portrait sectoriel a été réalisé en 2006.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicats signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

- l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992,

- l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière - objectifs, priorités en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés - conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

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

Article 17

En vigueur étendu

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 3 ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Annexe

Annexe I
En vigueur étendu

Activités concernées par l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

| | |
|---|-----------------------|
| Hôtels avec ou sans restaurant | NAF 55. 1 A à 55. 1 D |
| Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering | 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 les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de repas | NAF 55. 5 C |
| Traiteurs-organiseurs de réceptions | NAF 55. 5 D |
| Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs | NAF 55. 4 A et B |
| Discothèques (1) | NAF 55. 4 C (1) |
| Centres de bowling | NAF 92. 6 A |
| Voitures-lits et couchettes Villages de vacances (secteur marchand) (2) | NAF 55. 2 E |
| Etablissements de thalassothérapie | NAF 93. 0 K |
| Hébergement hôtelier de personnes âgées | NAF 85. 3 D |

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 133-1, premier alinéa, du code du travail.
(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 133-1, premier alinéa, du code du travail.
(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

(2) Concernant le code NAF 55 2 E : exclusion des organismes sans but lucratif exerçant leurs activités dans le secteur des villages de vacances et qui ont un caractère lucratif selon les critères définis par l'instruction fiscale de la direction générale des impôts 4 H-5-06 n° 208 du 18 décembre 2006.
(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Annexe II
En vigueur étendu

(Voir modèle sur BO CC 2007-17).

Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule
En vigueur étendu

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 invite à une réduction négociée de la durée effective du travail sans attendre l'échéance de la réduction de la durée légale de travail à 35 heures, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins. Elle offre, par ailleurs, la possibilité d'une aide financière aux entreprises qui réduiront leur temps de travail effectif d'au moins 10 % et qui créeront ou sauvegarderont au minimum 6 %

d'emplois.

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre une application de ces textes dans la branche professionnelle de la restauration collective. A cette fin, elles fixent les normes communes pour harmoniser la négociation dans les entreprises qui restent le niveau adéquat pour apprécier la grande diversité des situations spécifiques des métiers de services et pour apporter les solutions adaptées aux particularités des segments de marché et des clients.

Les enjeux majeurs de la mise en place de la réduction de la durée du travail sont la création et/ou la sauvegarde des emplois tout en assurant le maintien de la compétitivité des entreprises. La branche de la restauration collective souhaite s'engager dans cette démarche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 7 février 1996.

Dispositif relatif au mandatement

Article 2

En vigueur étendu

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera dans les conditions fixées à l'article 3, paragraphe III de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les entreprises dépourvues de représentation syndicale quel que soit leur effectif.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail.

Le salarié mandaté peut se faire accompagner, lors des séances de négociation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphe VIII de la loi du 13 juin 1998, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords.

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Au plus tard au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera ramenée à 35 heures.

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, " la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ".

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides au titre de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, les temps nécessaires à l'habillage (prise de service) et au déshabillage (fin de service) ne sont pas considérés comme temps de travail. Les changements de tenue de travail pendant la journée de travail seront considérés comme temps de travail effectif.

Heures supplémentaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, et sauf dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, les heures comprises entre le nouvel horaire collectif moyen hebdomadaire et 39 heures ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires. En conséquence, elles ne donneront lieu ni à majoration ni à repos compensateur et ne seront pas comprises dans le contingent légal d'heures supplémentaires.

A la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures reste fixé à 130 heures par salarié. Cependant, pour le personnel d'encadrement régi par une convention de forfait, ce contingent est porté à 188 heures.

Par accord d'entreprise, ces contingents pourront être augmentés, sans que cette augmentation soit supérieure à 50 heures.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les règles applicables en cas de mise en place d'une modulation du temps de travail telle que définie dans les articles L. 212-8-II et L. 212-2-1 du code du travail.

Repos quotidien

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le principe demeure que la durée du repos quotidien minimal ne doit pas être inférieure à 11 heures consécutives.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement se trouve dans l'obligation exceptionnelle de déroger, pour des raisons de service, à la durée minimale de 11 heures, les dérogations et leurs contreparties seront négociées par accord d'entreprise. L'avis du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel sera requis (1).

Ces dérogations donneront lieu à des compensations sous forme de repos. Le délai de prévenance du salarié sera fixé dans l'accord d'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Il appartiendra à chaque entreprise qui souhaite bénéficier des aides de définir en fonction de ses structures et des accords de réduction du temps de travail déjà en place (notamment des accords signés dans le cadre de la loi du 11 juin 1996) le périmètre d'application de la réduction du temps de travail (entreprise, filiale, ensemble d'établissements, établissement, secteur d'activité, région, ville ou toute autre zone géographique définie par accord) ainsi que l'affectation des salariés embauchés dans ce cadre.

Pour le périmètre défini à l'alinéa 1er, chaque entreprise pourra, en fonction de sa situation économique et/ou de ses contraintes spécifiques, envisager une application offensive de la loi du 13 juin 1998 et/ou une utilisation défensive, afin de s'adapter aux organisations mises en place dans les entreprises ou collectivités clientes du fait de la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'une application offensive, les créations d'emplois et l'accroissement d'horaire des salariés à temps partiel, en contrepartie d'une réduction de la durée du travail correspondront à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction du temps de travail.

Les créations d'emplois seront effectuées prioritairement par contrat à durée indéterminée. Une préférence sera donnée aux jeunes demandeurs d'emplois et aux chômeurs de longue durée. La part minimum que devra représenter, dans les entreprises, les embauches en contrat à durée indéterminée sera des deux tiers.

Les entreprises pourront, sous réserve que leur organisation le permette, pour répondre à leur obligation de création d'emplois, accroître les horaires des salariés à temps partiel qui en font la demande, dans la limite de 49 % de l'équivalent horaire du nombre total d'embauches prévu par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords d'entreprise devront déterminer la répartition par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel de ces embauches (ou augmentations d'horaires) qui devront être réalisées dans le délai maximum de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

De même, ces accords devront prévoir les engagements pris par l'entreprise en matière de maintien des effectifs majorés pour une durée qui ne peut être inférieure à 2 ans, à compter de la dernière embauche.

Les entreprises informeront les instances représentatives du personnel, dans le cadre de leurs obligations légales, des modalités de mise en oeuvre et de suivi de la réduction du temps de travail.

Dans l'hypothèse d'une utilisation défensive de la loi visant à sauvegarder des emplois, les accords d'entreprise devront mentionner le contexte économique et social dans lequel ils se situent et déterminer spécifiquement :

- le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver et qui devra correspondre à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif annuel moyen, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction ;

- la durée de maintien des effectifs, exprimés en équivalent temps plein, déduction faite des suppressions d'emplois qui n'auraient pu être évitées ; cette durée ne pourra être inférieure à 2 ans à compter de la signature de la convention.

Dans le cadre des transferts de personnels consécutifs à une application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les règles suivantes s'appliqueront conformément aux orientations ébauchées dans le courrier du 25 novembre 1998 de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi et de la solidarité, annexé au présent accord, sachant qu'un protocole d'accord sera signé avec l'administration postérieurement à la signature du présent accord-cadre :

- en raison des reprises ou des pertes de marchés, l'entreprise apportera semestriellement à l'administration toutes les informations nécessaires à l'ajustement du périmètre défini initialement dans la convention liant l'Etat et l'entreprise ;

- dans chaque entreprise, outre l'obligation d'information mensuelle au comité d'entreprise, les organisations signataires de l'accord recevront un double de l'information adressée à l'administration ;

- l'entreprise qui perd un marché verra son périmètre réduit du nombre de salariés transférés ;

- l'entreprise qui reprend l'activité pourra soit étendre le périmètre de la convention aux salariés du restaurant transféré, soit conserver le périmètre initial de sa convention RTT, son obligation de maintien de l'emploi restant, dans ce dernier cas, inchangée.

Sauf dispositions contraires permettant le maintien de l'accord de réduction du temps de travail du précédent employeur, c'est l'accord collectif du nouvel employeur qui s'appliquera, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 à la convention collective nationale.

Choix possibles d'organisation

Article 5 En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 3 du 12 février 2004.

La réduction du temps de travail constituant un objectif primordial, chaque entreprise se doit de tout mettre en oeuvre pour y parvenir. Dans ce but, toutes les solutions permettant la réduction effective du temps de travail doivent être envisagées.

L'applicabilité du présent accord dépendant, dans une large mesure, de la diversité d'approches ouvertes aux entreprises, les parties conviennent que la réduction du temps de travail pourra prendre notamment les formes suivantes :

- réduction hebdomadaire du temps de travail ou réduction quotidienne du temps de travail ;
- octroi de jours de repos ;
- annualisation du temps de travail ;
- alternance de semaines courtes et de semaines longues (organisation par cycle).

La combinaison entre plusieurs de ces solutions demeure bien évidemment toujours possible.

Quelle que soit la forme retenue pour réduire le temps de travail, cette réduction devra obligatoirement comporter le nombre de jours de repos RTT prévu aux articles 5.1 et 9, étant entendu que ces jours entrent dans le décompte du temps de travail annuel.

(1) L'arrêté du 21 mars 2005 (JORF 1er avril 2005), qui avait étendu l'avenant n° 3 du 12 février 2004, a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 6 décembre 2006 (n° 281031).

Octroi de jours de repos

Article 5.1 En vigueur étendu

Le nombre de jours de repos susceptible d'être accordé pour mettre en oeuvre la réduction du temps de travail dépendant entre autres de la durée de travail en vigueur au jour de la mise en oeuvre effective de la réduction, il appartiendra à chaque entreprise de le déterminer dans le cadre d'un accord collectif. En tout état de cause, ce nombre ne pourra pas être inférieur à 5 jours.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congé payés tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- trois de ces jours seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;
- ces jours devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse de l'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises (1).

Dans le cadre de l'acquisition de jours de repos, les entreprises pourront mettre en place un compte épargne-temps dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et l'article 6 du présent accord.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Annualisation du temps de travail

Article 5.2 En vigueur étendu

Dans le cadre de la nécessaire adaptation des activités aux contraintes et besoins des clients, des accords de modulation de type II ou III pourront être négociés dans les entreprises afin de répondre aux besoins spécifiques de chacune et aux fluctuations d'activités inhérentes aux métiers de restauration et de services.

La modulation de type II :

La durée du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, équivalente à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure à la durée légale, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

La modulation de type III :

Ce mode d'organisation consiste à faire varier pendant tout ou partie de l'année la durée du travail, dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, inférieure à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

Dispositions communes aux modulations de type II et III :

Par ailleurs les accords de modulation de type II ou III devront impérativement prévoir un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires en cas de changement d'horaire, sauf délai plus court imposé par le client. Chaque salarié sera informé individuellement de la modification selon des modalités définies par les accords d'entreprise.

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minimal de 26 heures par semaine ne pourra être atteint.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle hebdomadaire ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires et au repos compensateur, sauf s'ils ont déjà été accordés en cours d'année (1).

Les heures dépassant la limite maximale de la modulation font l'objet de majorations pour heures supplémentaires, ouvrent droit à repos compensateur et s'imputent sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire ne font l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires et n'ouvrent droit à aucun repos compensateur. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Organisation du travail par cycle

Article 5.3

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail, après avis du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des représentants du personnel pourra être mise en oeuvre dans un cadre pluri-hebdomadaire (ou cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne pourra excéder 12 semaines maximum.

La durée du travail pourra être répartie inégalement sur les jours ou les semaines du cycle, mais cette répartition devra être fixe.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Compte épargne-temps

Article 6

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) (1)

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Alimentation du compte épargne-temps

Article 6.1

En vigueur étendu

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne-temps peut y affecter les jours de repos nés d'un accord de réduction de la durée du travail (art. 4 de la loi du 13 juin 1998) dans la limite de la moitié.

L'épargne-temps est tenue en jours, le nombre de jours étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

Une fois par mois, le salarié recevra un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours. Les délais de mise en oeuvre technique seront négociés par entreprise.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 6.2

En vigueur étendu

Les repos mentionnés à l'article 6.1 devront être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

1. Utilisation de ce compte par les salariés.

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

L'absence au titre du compte épargne-temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus.

Lors de la prise du congé, la rémunération est versée à la date habituelle de paie. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

2. Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de passation de marché, le compte épargne-temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur. Le cédant s'engage à transférer au repreneur les provisions, charges sociales incluses. A défaut d'accord dans l'entreprise, les conditions d'application seront celles définies dans le présent accord. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

Rémunération de l'épargne-temps

Article 6.3

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne-temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

Accord automatique de prise des jours épargnés

Article 6.4

En vigueur étendu

Il y a accord pour la prise automatique des jours de repos dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- divorce ;
- mariage ;
- naissance ou adoption ;
- création d'entreprise.

Temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure aux 4/5 de la durée légale ou conventionnelle.

Dans le cadre des négociations qu'elles engageront dans les entreprises, les parties auront la possibilité d'inclure ou non les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, l'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima fixés dans le cadre des accords antérieurs.

De plus, dans les secteurs entreprise et administration, hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les entreprises concluront principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. A compter du 1er janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures ne pourra en aucun cas dépasser 12 % des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile, sachant que cette disposition répond notamment à la demande des salariés qui font le choix, pour des raisons personnelles ou professionnelles, de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

Limitation des coupures quotidiennes

Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à 2 heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

Ces contreparties pourront être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Conditions de recours aux heures complémentaires

Article 7.2

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail (1).

Dans ce but, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à un quart de la durée du travail inscrite au contrat de travail (1).

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié d'accepter ou de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, les employeurs s'engagent à en informer les salariés au moins 1 semaine à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Les dispositions des deux articles précédents s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Temps partiel annualisé

Article 7.3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'une répartition annuelle des horaires à temps partiel et compte tenu des contraintes de chaque entreprise, les parties signataires souhaitent que ce mode d'organisation corresponde à un choix des salariés et favorise l'embauche de proximité.

Le temps partiel annualisé devra, au minimum, remplir les conditions suivantes :

- la durée annuelle minimale de travail effectif ou assimilé ne pourra en aucun cas être inférieure à 800 heures :

- le calendrier de la répartition des périodes de travail au cours de l'année sera fourni 15 jours avant le début de la période pour les salariés présents et le jour de leur embauche effective pour les salariés entrant en cours d'année.

Toute modification à ce calendrier sera communiquée aux salariés 2 semaines avant sa prise d'effet.

Dans le cadre de l'article 4 du présent accord relatif aux embauches compensatrices et dans la limite du quota prévu, les salariés qui se seront portés volontaires seront prioritaires pour bénéficier d'un accroissement de leurs horaires de travail.

Par ailleurs, l'avenant relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire reste applicable.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

Les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations seront négociées dans les entreprises, dans le respect des deux principes généraux suivants :

- maintien des rémunérations corrélativement à la réduction du temps de travail, soit par une augmentation immédiate du taux horaire, soit par une augmentation progressive du taux horaire associée temporairement à une indemnité dégressive différentielle, soit par une compensation au moyen du paiement de jours de repos ;

- modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en décembre 2002.

Dans les entreprises qui mettront en oeuvre la réduction du temps de travail avant les échéances légales, la réduction du temps de travail et le maintien de la rémunération pourront s'effectuer dans la forme suivante : un salaire de base + une indemnité dégressive différentielle temporaire. Au plus tard le 1er janvier 2001, l'indemnité dégressive différentielle temporaire aura été intégrée au salaire de base.

Ainsi, dans ces entreprises, la grille des salaires minima de la convention collective nationale sera, pour 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2001 :

Cependant, pour anticiper partiellement la revalorisation de cette grille des minima pour 35 heures hebdomadaires applicable au 1er janvier 2001, la grille des minima applicable au 1er janvier 1999, pour 39 heures hebdomadaires sera de :

(voir salaires).

Dans le cadre des différentes organisations possibles du travail, les accords négociés au sein des entreprises devront éviter, notamment au moyen du lissage des rémunérations, que les variations d'activité ne se traduisent par des fluctuations du salaire perçu par les salariés.

Le lissage sera effectué sur la moyenne de l'horaire hebdomadaire. Chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire. A l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera éventuellement réalisée.

Dans ce contexte, le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié sur la base du salaire horaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en ne tenant plus compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L. 122-12 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transférer au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 9

En vigueur étendu

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la convention collective nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination "personnel d'encadrement" est trop générale et imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention collective nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en oeuvre :

1. Cadres supérieurs

La nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie et l'indépendance dont disposent ces cadres dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail excluent tout horaire précis.

La rémunération dont bénéficient les cadres supérieurs est, par conséquent, forfaitaire et s'inscrit dans une convention de forfait tout horaire, sachant qu'en tout état de cause, un cadre supérieur ne peut percevoir une rémunération brute totale annuelle inférieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

2. Personnel d'encadrement dont la mission s'exerce principalement de façon non sédentaire

Il s'agit principalement de cadres commerciaux et de cadres en charge d'une mission de supervision d'activités dans une zone géographique.

Ils disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et la fixation de leurs horaires qui, de ce fait, ne sont pas contrôlables.

Leur horaire hebdomadaire n'est pas préalablement défini mais leur temps de travail s'inscrit soit dans le cadre de l'horaire conventionnel de l'entreprise, soit dans le cadre d'une convention de forfait définie par l'entreprise.

Pour eux, l'incidence de la réduction effective du temps de travail pourra être compensée par des jours de repos. Ces dispositions seront négociées dans chaque entreprise, seule à même de prendre en compte cette spécificité.

3. Personnel d'encadrement dont les horaires de travail sont contrôlables (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place)

Les entreprises mettront en oeuvre les moyens les plus appropriés au contrôle de l'application de la réglementation sur le temps de travail. Le personnel concerné aura l'obligation de s'y soumettre.

Eu égard aux missions confiées, quand une autonomie est reconnue dans la gestion de leur temps et de leur organisation, sous réserve du respect des amplitudes maximales prévues par la loi, le temps de travail de ces cadres et agents de maîtrise sera organisé de façon à ce que, sur l'année, la durée moyenne ne dépasse pas un forfait égal à l'horaire collectif hebdomadaire plus 4 heures, qui pourra être compensé par des jours de repos.

Seul l'employeur pourra demander ou accorder l'exécution d'heures au-delà de la durée fixée par la convention de forfait. Les conditions de rémunération de ces heures (paiement majoré ou récupération équivalente) seront définies au sein de chaque entreprise.

Les personnels d'encadrement qui, en fonction des missions confiées, ne bénéficient pas d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail seront alors assujettis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires, le cas échéant.

4. Personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des horaires de travail relève de l'autocontrôle

Il s'agit principalement du personnel d'encadrement en charge des sites de restauration.

Les entreprises mettront en oeuvre les dispositifs d'autocontrôle appropriés (pointages électroniques, déclarations individuelles, cahiers de présence...) que les salariés concernés devront scrupuleusement respecter.

Selon les spécificités propres à chaque entreprise, en termes de temps de travail, mode d'organisation, délégation de responsabilités, ou système de gestion..., les entreprises mettront en oeuvre des dispositions réalisant une réelle diminution du temps de travail de cette catégorie de personnel.

En tout état de cause, au-delà des dispositifs d'autocontrôle et des modalités mises en oeuvre pour la réduction du temps de travail de ces personnels, tout cadre ou agent de maîtrise qui juge nécessaire de dépasser ses horaires normalement prévus, devra solliciter expressément et au préalable son supérieur hiérarchique pour examen avec lui du caractère exceptionnel ou récurrent de la situation.

Dispositions générales concernant le personnel d'encadrement

Il appartiendra à chaque entreprise, du fait de sa structure de définir, par accord, de façon objective et précise, les salariés qui doivent entrer dans l'une de ces situations types.

Lorsque des conventions de forfait sont définies, la mention du nombre d'heures auquel correspond ce forfait devra alors figurer sur le bulletin de paie.

Les prestations spéciales telles que réceptions, cocktails, kermesses..., faisant partie intégrante de la mission des personnels d'encadrement concernés, feront l'objet de compensations spécifiques décidées entreprise par entreprise et qui, en aucun cas, ne devront être inférieures aux majorations et/ou repos compensateurs prévus par la loi. Ces heures seront comptabilisées hors forfait.

La réduction s'articulera autour de quatre orientations :

- mise en oeuvre de moyens propres à alléger la charge de travail ;
- réduction effective du temps de travail dans le cadre de conventions de forfait à définir ;
- réduction effective du temps de travail qui pourra être compensée par des jours de repos dont le nombre ne pourra être inférieur à 10 ;
- dispositions résultant d'une combinaison des trois orientations précédentes.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congé payés tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- 25 % de ces jours seront pris à l'initiative du salarié selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;
- ces jours de repos devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse d'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises (1).

Les jours de repos pourront être dévolus, selon un quota défini dans chaque entreprise, à des formations individuelles demandées par le salarié ou à toute autre activité qui n'est pas assimilable à une charge de travail (2).

Si l'entreprise a mis en oeuvre un compte épargne-temps, les jours de repos acquis pourront l'alimenter dans les conditions prévues par la loi et l'accord d'entreprise.

L'incidence sur les rémunérations du personnel d'encadrement des dispositions entraînant une réelle réduction du temps de travail feront l'objet d'un examen particulier au sein de chaque entreprise, en fonction de son régime propre, sans déroger aux principes de l'article 8 du présent accord d'application générale.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article 70.7 de l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le suivi de l'application du présent accord sera confié à une commission ad hoc composée de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants du collège employeur.

Cette commission qui se réunira une première fois pour fixer son règlement intérieur, se réunira, trimestriellement la première année d'application de l'accord, puis 2 fois l'année suivante. Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande d'une organisation signataire.

Une réunion annuelle sera particulièrement consacrée au suivi de l'évolution du travail à temps partiel dans la branche professionnelle. Il est légitime d'attendre de la réduction du temps de travail un transfert d'heures de travail vers les salariés dont la durée contractuelle est la plus faible, si toutefois les dispositifs légaux et réglementaires le permettent.

Lors de cette réunion, devront être présentées les principales tendances d'évolution et l'impact des textes et accords d'entreprise ou d'établissement signés entre-temps.

Tout problème d'interprétation ou d'application pourra lui être soumis selon la même procédure de saisine que celle prévue à l'article 37 de la convention collective nationale pour la commission de conciliation.

La loi du 13 juin 1998 et ses textes d'application prévoient, pour les entreprises qui mettent en oeuvre la réduction du temps de travail avec des aides, un certain nombre d'obligations de suivi, propres à chaque dispositif, à destination de l'administration. La remontée synthétique de ces informations sera organisée, par entreprise, vers les instances représentatives existantes ou les instances spécifiques chargées de suivre l'application de l'accord (voir fiches en annexe).

Articles de la convention collective modifiés

Article 11

En vigueur étendu

Sont annulés et remplacés dans toutes leurs dispositions :

- l'article 9 relatif à la durée hebdomadaire du travail ;
- le paragraphe D de l'article 10 relatif aux heures supplémentaires ;
- le paragraphe C de l'article 10 relatif à la modulation du temps de travail ;
- l'article 6 du protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi et de travail des employés à temps partiel dans l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982.

Sont modifiés comme suit :

Article 15

Article 16

Article 16 bis

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application au jour de son extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, les parties signataires conviennent de se revoir dans le mois suivant la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou de tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Dénonciation ou modification de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Extension de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Collège " employeurs " :

SNRC.

Collège " salariés " :

FO ;

CGT ;

CFTC ;

CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Revenant sur son interprétation antérieure, la Cour de cassation (assemblée plénière du 15 novembre 1985) a posé le principe suivant : la seule perte d'un marché ne constitue pas une modification de la situation juridique de l'employeur.

Par conséquent, une entreprise prestataire de services qui se voit attribuer un marché retiré à une autre n'est plus tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés employés par son prédécesseur.

Dans le but de :

1° Eviter les risques de bouleversements sociaux et de précarisation de l'emploi résultant de la rupture systématique des contrats de travail en cas de changement de prestataires de services ;

2° Favoriser au maximum la capacité des entreprises à répondre aux attentes de leurs clients avec la plus grande efficacité ;

3° Améliorer, au sein de chaque entreprise, la coordination entre les structures hiérarchiques et les restaurants,

les partenaires sociaux, dans l'esprit de la convention collective nationale signée le 20 juin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la signature d'un avenant à cette convention, des principes suivants :

1° Poursuite des contrats de travail par le nouvel employeur pour le personnel de statut " employé " ;

2° Cette poursuite s'effectue dans la mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant ;

3° Maintien des contrats de travail entre le personnel de statut " agent de maîtrise " et " cadre " et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant remplace notamment l'article 33 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et salariés couverts par cette convention.

(1) Le présent avenant remplace l'article 33 de la convention collective.

Entrée en vigueur

Article 2 En vigueur étendu

a) 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 2 ans à compter de son extension.

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de l'accord.

Au-delà de 2 ans et en l'absence de toute dénonciation, l'accord devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales prévues par l'article L. 132-8 du code du travail (loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

b) 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 3 mois qui suivent la parution au Journal officiel de la nouvelle réglementation.

Poursuite des contrats de travail

Article 3 En vigueur étendu

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation.

b) Les salariés concernés, titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, seront repris par le nouvel employeur jusqu'au terme de leur contrat.

c) Les contrats de travail des salariés de statut agent de maîtrise et cadre sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans le délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par le repreneur, de les affecter sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement, les salariés de statut agent de maîtrise et cadre, qui en exprimeront la volonté de manière explicite, seront transférés chez le successeur sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Les éventuelles clauses de non-concurrence faisant obstacle à ce transfert deviennent par la volonté des parties expressément caduques.

d) Une entreprise entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 qui se voit attribuer l'exploitation d'une cuisine centrale ou assimilée précédemment confiée à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail de l'ensemble des salariés de statut " employé " affectés à celle-ci, à l'exception des salariés dont le contrat de travail précise expressément l'affectation à un marché annexe non repris.

Lors de la réunion mensuelle qui suit immédiatement l'annonce de la dénonciation du marché, le comité d'entreprise en sera informé.

Dans l'hypothèse où, après le transfert des contrats de travail, les impératifs économiques de fonctionnement de l'établissement, voire de la zone géographique, du repreneur ne permettent pas le maintien de certains postes de travail, celui-ci proposera des mesures pour éviter les licenciements telles que, par exemple, des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents. Ces mesures seront adoptées dans le respect des dispositions légales et, en particulier, de celles relatives à la consultation des instances représentatives du personnel.

1. Avantages individuels

Les salariés repris conserveront chez le nouvel employeur la garantie globale de leurs avantages individuels tels qu'ils ressortent d'un contrat de travail ou de leurs bulletins de salaire habituels.

Pour chaque salarié repris, il est établi un avenant écrit à son contrat de travail portant notamment sur les points suivants :

a) Qualifications :

Le nouvel employeur s'engage à maintenir une équivalence de qualification pour chaque salarié concerné. Cette équivalence de qualification sera recherchée sur la liste des qualifications existantes chez le nouvel employeur au plus tard 15 jours après le reprise.

Dans le cas où la qualification attribuée par le précédent employeur ne correspondrait pas au contenu des fiches de fonction du nouvel employeur, c'est la fiche de fonction du nouvel employeur qui détermine la qualification attribuée ou, à défaut, celle de la convention collective nationale.

b) Revenus :

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

- d'une part, au revenu de comparaison ;

- d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la convention collective nationale.

c) Ancienneté :

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite) l'ancienneté prise en compte sera celle liée au contrat de travail dite ancienneté de reprise.

-

2. Avantages collectifs

Lorsqu'ils existent, ce sont les accords collectifs et régimes de retraite et de prévoyance du nouvel employeur qui se substituent à ceux du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

-

3. Modalités de passation des contrats de travail

Le précédent employeur doit remettre au salarié par écrit, et au nouvel employeur au moins 15 jours ouvrables avant la passation, tous les éléments du contrat de travail ainsi que la date d'affectation dans l'établissement.

Dans la période commençant à courir 15 jours avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des parties (la lettre recommandée faisant foi) et s'achevant le jour de la passation, l'employeur qui abandonne le contrat de service ne doit pas muter ni déplacer vers ce restaurant les salariés travaillant dans un autre restaurant.

S'il le fait, il devra les conserver à son service. Les salaires antérieurs (congrés payés, primes ayant caractère de salaires) sont entièrement dus par l'ancien employeur qui en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise qui lui succède et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

En vertu du présent accord, les contrats de travail subsistent entre les salariés des catégories visées dans l'accord et le nouvel employeur.

En conséquence :

a) Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail dans les conditions de transfert prévu par l'accord, motivé par le seul changement dans la personne de l'employeur, sera considéré comme une démission avec toutes les conséquences de droit qui lui sont attachées ;

b) La rupture du contrat de travail qui résulterait du refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat par le nouvel employeur est imputable à ce dernier et devra être précédée de la procédure de licenciement applicable.

Représentants du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par annexe du 25 octobre 1988 étendu par arrêté du 9 février 1990 JORF 21 février 1990

1° Les représentants du personnel de statut "employés", élus ou désignés, exerçant un mandat exclusivement lié au marché cédé seront repris par le nouvel employeur dans les mêmes conditions que le personnel de statut "employé".

2° Les représentants du personnel de statut "employé", élus ou désignés, exerçant un mandat dont la nature n'est pas exclusivement liée au marché cédé mais également à l'entreprise cédante, sont maintenus chez l'employeur cédant sauf accord écrit entre le salarié concerné, le cédant et le successeur prévoyant la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

3° Les représentants du personnel de statut "Employé", élus ou désignés, exerçant simultanément les deux types de mandat décrits aux paragraphes 1 et 2 du présent article, doivent exprimer par écrit le type de mandat dont ils souhaitent se prévaloir au moment du transfert.

Ils feront part de leur décision au précédent et au nouvel employeur au moins 15 jours ouvrables avant la passation du contrat.

Commission de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

La commission de conciliation telle qu'elle est instituée et organisée par l'article 37 de la convention nationale interviendra à la demande d'une des parties signataires du présent avenant 1 fois par semestre au cours de la durée initiale de cet avenant (2 ans). Elle pourra également être saisie par une des parties signataires de l'avenant en cas de différend collectif relatif à son application.

Dans ces deux hypothèses, elle sera composée pour moitié de représentants des organisations syndicales salariées, signataires du présent avenant, à raison de deux représentants par organisation et pour moitié de membres des syndicats patronaux signataires dudit avenant.

Extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

SNRC.

CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis son entrée en vigueur, l'avenant n° 3 de la convention collective a permis d'atteindre les objectifs fixés dans son préambule.

L'évolution des conditions d'exercice de la profession conduit les partenaires sociaux à préciser les modalités d'adaptation à ces évolutions. En conséquence, il est convenu ce qui suit :

NOTA : cet article est modifié par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 (BO CC 97-17) étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997, étendu par arrêté du 25 juillet 1997

La reprise par le nouvel employeur du personnel de statut employé prévue dans l'avenant n° 3 s'effectue dans tous les cas, à l'exception des deux situations suivantes appréciées au moment de la passation du marché :

- le remplacement d'un système de production sur place par la livraison des repas à partir d'une unité de production. Cette expérience ne concerne que le personnel suivant :

- légumier, aide de cuisine, commis pâtissier, commis cuisinier (débutant) ;

- 1er commis (ou cuisinier), pâtissier ;

- chef de partie, second de cuisine (sous-chef de cuisine) ;

- chef de cuisine, chef pâtissier ;

- le transfert du lieu d'exploitation entraînant une modification substantielle aux contrats de travail des salariés de cette exploitation.

Si la mobilité géographique proposée par le repreneur est acceptée par le salarié, son contrat de travail se poursuit aux conditions de l'avenant n° 3.

Dans les deux exceptions prévues ci-dessus le cédant demeure l'employeur des salariés de l'exploitation concernée.

NOTA : cet article est modifié par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 (BO CC 97-17) étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie et annule les dispositions suivantes de l'article 3 a de l'avenant n° 3 : "à cet égard, la mise en oeuvre, au moment de la passation du marché, de nouvelles technologies ou d'un autre mode de fabrication, ou la substitution d'un système de production sur place ou inversement, constitue des modifications fondamentales des conditions d'exploitation".

A l'exception de la modification prévue ci-dessus, les dispositions de l'avenant n° 3 demeurent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature. Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 3.

NOTA : cet article est modifié par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 (BO CC 97-17) étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JORF 2 août 1997.

Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

SNCR ;

SNERRS.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Toutes les entreprises de restauration de collectivités bénéficient de la négociation collective semestrielle sur les salaires minima et les revenus minima dans la branche.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, cette négociation est l'occasion 1 fois par an, en octobre, d'un examen par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, des actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, les organisations syndicales d'employeurs remettent un rapport global aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire en septembre et au plus tard 15 jours avant la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et le contenu du rapport doivent être fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le contenu de ce rapport est précisé, en annexe, au présent avenant. En regard de chaque indicateur, le mode de calcul de celui-ci est précisé. Les entreprises établissant un bilan social devront fournir les mêmes informations dans leur bilan social et dans leur contribution au rapport annuel de branche pour les indicateurs similaires.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application défini par la convention collective nationale "Personnel des entreprises de restauration de collectivités" doit contribuer à l'élaboration du rapport annuel de branche en remplissant un document remis par les syndicats d'employeurs de la branche à toutes les entreprises qui en font la demande et à tous leurs adhérents. Ce document reprend les indicateurs visés en annexe. Il est adressé au syndicat d'employeur de son choix par chaque entreprise, avant le 30 mai de chaque année, pour ce qui est des informations concernant l'année antérieure. Ce document est, le cas échéant, remis aux délégués syndicaux présents dans l'entreprise à la même date.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les organisations syndicales d'employeurs se concertent de manière à présenter un rapport annuel global pour toute la branche dans le délai fixé à l'article 1er.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord (avenant n° 7 et son annexe) est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires souhaitent son extension. Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension.

Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) (1)

Evolution économique :

- tableau chiffré ;

- description.

Evolution des effectifs au 31/12/1989 :

- total ;

- CDI ;

- CDD ;

- CDII ;

- temps partiel ;

- intérim / embauches / départs.

Salaires de la branche au 31/ 12/2...

(Moyenne pondérée) :

- salaire mensuel moyen ;

- revenu mensuel moyen.

Tableau sur les charges sociales patronales et salariales.

Formation professionnelle continue :

- nombre de salariés concernés ;

- nombre d'heures de formation ;

- nombre de contrats de formation en alternance ;

- orientations de la branche.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Salaires de la branche au 31 décembre 2000

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) (1)

Salaires de la branche au 31 décembre 2...

Base 151,67 heures (Rubrique 211 bilan social)

| Niveau | Echelon | Effectif | Salaire mensuel moyen | Revenu mensuel moyen | Effectif | Salaire mensuel moyen | Revenu mensuel moyen | Effectif | Salaire mensuel moyen | Revenu mensuel moyen |
|--------|---------|----------|-----------------------|----------------------|----------|-----------------------|----------------------|----------|-----------------------|----------------------|
| I | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| II | A | | | | | | | | | |
| | B | | | | | | | | | |
| III | A | | | | | | | | | |
| | B | | | | | | | | | |
| IV | A | | | | | | | | | |
| | B | | | | | | | | | |
| V | A | | | | | | | | | |
| | B | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | |

- Note explicative

Salaire mensuel moyen :

Salaire mensuel moyen au 31 / 12 / 2... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

Salaire x 151,67 h / Temps plein mensuel de l'entreprise

- hors avantages en nature ;

- hors heures supplémentaires.

Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures :

- salaire mensuel moyen au 31 / 12 / 2... ;

- auquel s'ajoutent :

- l'avantage en nature moyen mensuel ;

- 1 / 12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...);

- hors heures supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993

Organisation patronale :

SNRC.

Syndicats de salariés :

FO ;

CFDT ;

SEHOR-CGC;

HRCBC-CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

L'accord du 14 juin 1993, étendu par arrêté du 25 novembre 1993 et complété par l'avenant du 21 juin 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1994, s'inscrit dans le cadre du temps partiel annualisé prévu à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 2
En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et proroge l'accord précité pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer, à partir de septembre 1997, afin d'aboutir à un nouvel accord applicable à la rentrée scolaire 1998-1999.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et des affaires sociales que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation

En vigueur étendu

L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres.

1.1. Formation des employés techniques de restauration

En vigueur étendu

La formation d'une durée de 80 heures s'effectuera en alternance à raison de :

- 2/3 théorie (56 heures).
- 1/3 pratique (24 heures).

1.1.1. Employé technique de restauration segment " travail "

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Traitement des produits poste froid : hors-d'oeuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.

5. Rappel des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. L'accueil.

9. La signalisation.

6e jour

10. Les encaissements.

11. La cafétéria.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissance. - Conclusions.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution - perspective ;
- un métier, des métiers ;
- exigences des consommateurs ;
- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant.

- les postes, la polyvalence.

II. - Les produits alimentaires

Produits de base :

- cueillette/culture : produits végétaux ;
- chasse/pêche : produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classements des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règles d'hygiène ;

- hygiène corporelle ;

- circuits sale/propre.

Les hors-d'oeuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;

- les appareils disponibles (modes opératoires - règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;

- à base de mayonnaise ;

- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts.

Les fromages :

- définition, familles ;

- découpage, service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des plus courants ;

- crèmes, pâtisseries, fruits ;

- les prêts à l'emploi : exemples - leurs utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits ;

- contenu/contenant - couleur/volume ;

- décoration... règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits ;

- alternance/masse/variété/fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;

- règles d'hygiène.

IV. - Le service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases.

- les microbes (définition) :

- leur action ;

- bénéfiques ou pathogènes ;

- les facteurs de pollutions :

- les facteurs de développement ;

- intoxication/intoxination ;

- les moyens de lutte ;

- pasteurisation ;

- action temps/température ;

- désinfection ;

- rôle du froid positif/négatif ;

- les grandes règles de base :

- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique.

VI. - Les procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Les nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;

- nouveaux matériels ;

- nouvelles cuisines :

- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;

- avantages/contraintes ;

- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;

- les plats cuisinés à l'avance (clarifier les modes de cuisson) :

- sous vide, lent, à basse température ;

- DLU, règles d'hygiène ;

- modes opératoires ;
- matériels traditionnels/modernes ;
- règles de sécurité ;
- règles d'hygiène (temps/température) ;
- stockage et conservation ;
- remise en température ;
- cas particuliers :
- rôtis, farces...

VIII. - L'accueil

Communication d'accueil :

- les attentes et les comportements du client ;
- le circuit client ;
- comment conforter la confiance des consommateurs ;
- la situation d'accueil.

Comment communiquer :

- les comportements, les attitudes, les gestes, la voix, le sourire ;
- la vente et le conseil ;
- l'hygiène, la propreté comme gage de qualité (uniformes,...) ;
- les règles d'accueil de base.

IX. - Signalisation

Affichage et pancartage :

- quoi, où, comment ?
- le matériel nécessaire ;
- l'écriture, les chiffres : taille des caractères, les intervalles...

X. - Les encaissements

Les types de contrats :

- la décomposition du prix :
- admission, matières premières ;
- les tarifs ;
- les supports d'encaissement :
- tickets, badges, cartes valeur ;
- les types d'encaissement :
- manuel, machine ;
- comptage d'un plateau ;
- enregistrement ;
- statistiques de vente.

XI. - La cafétéria

Introduction :

- présentation du poste ;

- matériels, sécurité ;
- les produits :
- les cafés et annexes ;
- l'organisation du travail :
- mise en place, service nettoyage ;
- l'hygiène au poste cafétéria.

XII. - La laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel ;
- principes de fonctionnement ;
- l'organisation du poste :
- entrée, sortie ;
- hygiène : circuits sale/propre ;
- sécurité : glissades ;
- le tri des plateaux ;
- l'utilisation de la machine :
- les produits lessiviels ;
- les bonnes températures ;
- la sortie machine :
- rangement de la vaisselle propre ;
- nettoyage de la machine :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Les nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;
- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie :
- leur utilisation ;
- dosages, précautions ;
- sécurité :
- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.1.2. Employé technique de restauration segment " scolaire "

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.

2. Les produits alimentaires.

3. Traitement des produits poste froid : hors-d'oeuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.

5. Rappel des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. La communication. - Principes.

9. La communication avec les enfants.

6e jour

10. La communication avec les adultes.

11. La nutrition.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissances. - Conclusion.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;

- un métier, des métiers ;

- exigences des consommateurs ;

- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant :

- les postes, la polyvalence.

II. - Les produits alimentaires

Produits de base :

- cueillette/culture :

- produits végétaux ;

- chasse/pêche ;

- produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classement des produits.

- Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux... (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règle d'hygiène ;

- hygiène corporelle ;

- circuits sale/propre.

Les hors-d'oeuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;

- les appareils disponibles (modes opératoires, règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;

- à base de mayonnaise ;

- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts :

Les fromages :

- définition, familles ;

- découpe-service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des plus courants ;

- crèmes, pâtisseries, fruits ;

- les prêts à l'emploi ;

- exemples : leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits :

- contenu/contenant, couleur/volume ;

- décoration... : règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits :

- alternance, masse, variété, fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;

- règles d'hygiène.

IV. - Le service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition :

- leur action ;

- bénéfiques ou pathogènes ;

- les facteurs de pollutions :

- les facteurs de développement ;

- intoxication/intoxination ;

- les moyens de lutte :

- pasteurisation ;

- actions temps/température ;

- désinfection ;

- rôle du froid positif/négatif ;

- les grandes règles de base :

- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Les procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Les nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;

- nouveaux matériels ;

- nouvelles cuisines :

- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;

- avantages/contraintes ;

- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;

- les plats cuisinés à l'avance,

- clarifier les modes de cuisson :

- sous-vide, lent, à basse température ;

- stockage et conservation :

- DLU, règles d'hygiène ;

- remise en température :

- modes opératoires ;

- matériels traditionnels/modernes ;

- règles de sécurité ;

- règles d'hygiène (temps/température) ;

- cas particuliers :

- rôtis, farces,...

VIII. - La communication

Emergence des principes de base de la communication :

- relation individuelle ;

- relation en groupe ;

- l'écoute, la confiance, les attitudes,...

IX. - La communication appliquée aux situations professionnelles

Communication avec les enfants. - Consommateurs :

- importance des repas dans la journée de l'enfant ;

- les besoins et les comportements de l'enfant ;

- les techniques d'accueil adaptées ;

- les comportements et les attitudes souhaités : voix, geste, sourire, conseil, etc.

X. - Communication avec les adultes

Communication avec l'équipe :

- principes de fonctionnement d'un groupe de personnes ;

- exigences de l'organisation ;

- relation avec les membres de l'équipe.

Communication avec l'environnement :

- les différents interlocuteurs : municipalités, direction de l'école, enseignants, parents,...

- rôle d'information et de conseil ;

- une communication adaptée.

XI. - Nutrition

- les besoins nutritionnels, l'équilibre alimentaire ;

- les groupes d'aliments et le code des couleurs ;

- la signalisation en distribution ;

- le rôle de conseil et de communication éducative.

XII. - La laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel :

- principes de fonctionnement ;

- l'organisation du poste :

- entrée ou sortie ;

- hygiène : circuits sale/propre ;

- sécurité : glissades.

- le tri des plateaux ;

- l'utilisation de la machine :

- les produits lessiviels ;

- les bonnes température ;

- la sortie machine :

- rangement de la vaisselle propre ;

- nettoyage de la machine :

- méthode, fréquence ;

- hygiène spécifique.

XIII. - Les nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;

- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie :

- leur utilisation :

- dosages, précautions ;

- sécurité :

- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.1.3. Employé technique de restauration segment " hospitalier - 3e âge "

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.

2. Les produits alimentaires.

3. Traitement des produits poste froid : hors-d'oeuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.

5. Rappel des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. Les règles d'hygiène spécifiques.

9. Les régimes essentiels.

10. - La chaîne malade.

6e jour

La chaîne malade (suite).

11. La communication.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissance. - Conclusions.

N.B. : l'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;

- un métier, des métiers ;

- exigences des consommateurs ;

- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant :

- les postes, la polyvalence.

II. - Les produits alimentaires

Produit de base :

- cueillette/culture : produits végétaux ;

- chasse/pêche : produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classement des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règles d'hygiène ;

- hygiène corporelle ;

- circuits sale/propre.

Les hors-d'oeuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;

- les appareils disponibles (modes opératoires, règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;

- à base de mayonnaise ;

- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts :

Les fromages :

- définition, familles ;

- découpe, service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des plus courants ;

- crèmes, pâtisseries, fruits ;

- les prêts à l'emploi : exemples, leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits :

- contenu/contenant, couleur/volume ;

- décoration, règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits :

- alternance/masse/variété/fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;

- règles d'hygiène.

IV. - Le service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition :

- leur action ;

- bénéfiques ou pathogènes ;

- les facteurs de pollutions :

- les facteurs de développement ;

- intoxication, intoxication ;

- les moyens de lutte :

- pasteurisation ;

- action temps/température ;

- désinfection ;

- rôle du froid positif/négatif ;

- les grandes règles de base :

- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Les procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme : définition.

5e gamme : définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation.

VII. - Les nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;

- nouveaux matériels ;

- nouvelles cuisines ;

- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;
- avantages/contraintes ;
- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;
- les plats cuisinés à l'avance, clarifier les modes de cuisson :
 - sous vide, lent, à basse température ;
- stockage et conservation :
 - DLU, règles d'hygiène.
- remise en température :
 - modes opératoires ;
 - matériels traditionnels/modernes ;
 - règles de sécurité ;
 - règles d'hygiène (temps/température) ;
- cas particuliers :
 - rôtis, farces.

VIII. - Les règles d'hygiène spécifiques à la liaison froide

Exigences de chaque étape :

- fabrication ;
- conditionnement ;
- conservation ;
- distribution ;
- remise en température.

IX. - Les régimes essentiels

- le régime normal ;
- les régimes liés à une prescription médicale :
 - définitions ;
 - choix des aliments ;
- l'alimentation du troisième âge :
 - les besoins liés à l'âge ;
 - les menus adaptés.

X. - La chaîne malade

Organisation du travail :

- fiches malades.

Le dressage des plateaux :

- en barquettes ;
- en assiette avec assemblage.

Hygiène et contrôle.

XI. - La communication

Les principes de base.

L'environnement professionnel :

- au sein de l'équipe ;
- avec les autres services (diététiciennes, de distribution...).

Avec les personnes âgées :

- le repas plaisir ;
- comportement adapté ;
- attitudes de service.

XII. - La laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel ;
- principes de fonctionnement ;
- l'organisation du poste :
- entrée ou sortie ;
- hygiène : circuits sale/propre ;
- sécurité : glissades ;
- le tri des postes ;
- l'utilisation de la machine :
- les produits lessiviels ;
- les bonnes températures ;
- la sortie machine :
- rangement de la vaisselle propre ;
- nettoyage de la machine :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Les nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;
- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie ;
- leur utilisation ;
- dosages, précautions ;
- sécurité :

- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.2. Formation des employés qualifiés de restauration

En vigueur étendu

La formation, d'une durée de 40 heures, s'effectuera en alternance à raison de :

- 2/3 théorie (28 heures) ;

- 1/3 pratique (12 heures).

Employé qualifié de restauration

Programme théorie

1. Introduction.

2. Communication.

3. Production chaude.

4. Nutrition.

5. Bases de gestion.

6. Conclusion.

I. - Introduction

Cadrer la fonction du restaurateur, des produits, des clients, des prix.

II. - Communication

Les bases (reprise du module employé technique de restauration).

Les appliquer à la communication en équipe.

Réfléchir sur le rôle d'une équipe :

- le rôle de chacun au sein d'une équipe ;

- la responsabilité du chef d'équipe ;

- la responsabilité de chaque membre ;

- la répartition des tâches ;

- l'organisation, le planning ;

- la finalité : accueil, satisfaction du client, qualité.

III. - Production chaude

Définition de la cuisson.

Les trois types de cuisson (répartition des modes de cuisson connus dans ces trois types) :

- exemple :

- produits viandes, poissons ;

- oeufs ;

- légumes ;

- les degrés de cuisson :

- les morceaux à griller ;

- technique de la grillade et de la friteuse ;

- les sauces :
- les bases, fonds et jus, la liaison ;
- les sauces blanches, les sauces brunes ;
- autres, principe d'émulsion ;
- les légumes, les pâtes :
- quelques principes essentiels ;
- règles d'hygiène spécifiques :
- température, délai deux heures... ;
- règles de sécurité spécifiques :
- brûlures, glissades.

IV. - La nutrition

Les aliments et les familles :

- produits carnés, végétaux, laitiers, ovoproduits ;
- les nutriments et leur rôle :
- protides, lipides, glucides ;
- vitamines, minéraux ;
- eau, alcool.

Les besoins moyens :

- besoin énergétique quotidien :
- quantité ;
- répartition nécessaire :
- qualité ;
- les apports par les produits :
- équivalences ;
- menus équilibrés ;
- exercices.

V. - Les bases de gestion

- grandes lignes d'un compte recettes-dépenses ;
- principes du calcul de dépenses vivres, inventaire ;
- principes d'une gestion avisée :
- prévision, commande, utilisation, vente ;
- suivi, contrôle, statistiques ;
- principes de la fiche technique :
- règle de pourcentage et règle de trois ;
- quantités, prix ;
- coût moyen par portion ;
- notion de marge ;
- exercices.

VI. - Contrôle des connaissances

Bilan

Conclusion

Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicats de salariés:

FGTA-FO ;

CFDT ;

SNHR.

En vigueur étendu

Pour les salariés travaillant dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6° C, l'employeur fournit des vêtements chauds en veillant à ce qu'ils répondent aux conditions de fabrication prévues à l'article 3.7 de l'annexe II à l'article R. 233-151 du code du travail (1).

L'employeur garde la propriété de ces vêtements, et en assure l'entretien et la propreté. Des nettoyages plus fréquents sont prévus en cas de travaux particulièrement salissants.

Une information dans tous les cas, et une formation si nécessaire seront dispensées au personnel travaillant selon le mode de la liaison froide.

L'organisation du travail doit préserver la santé des salariés telle que le prévoit le code du travail dans son article L. 230-2.

Tous les salariés dont le planning prévoit de travailler plus de 4 heures en continu dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6° C bénéficieront, dans cette plage, d'une pause rémunérée de 10 minutes. Cette pause ne peut se cumuler avec toute autre disposition équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique (2).

Tous les salariés qui travaillent régulièrement plus de 4 heures en continu au froid négatif (inférieur ou égal à 0° C) bénéficieront d'une deuxième visite médicale annuelle.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température est inférieure à 0° C (3).

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise sur le même site, dans la même commune ou les communes limitrophes, dans un poste à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent avenant conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 233-74 du code du travail (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, dont il résulte que lorsqu'est proposé à un salarié un nouvel emploi dont la qualification et la rémunération sont supérieures à celui qu'il occupe habituellement, ce dernier doit percevoir une rémunération correspondant à l'emploi occupé (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).

Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicat de salariés :

Préambule

En vigueur étendu

L'article 2-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail prévoit que " lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet des contreparties soit sous forme de repos, soit financière. "

L'article 28-II, tel que modifié par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, précise que " à l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant ".

L'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, signé le 15 janvier 1999 entre dans le cadre des accords visés à l'article 28 de la loi du 19 janvier 2000 et se trouve ainsi sécurisé.

Des divergences sont nées entre les partenaires sociaux sur l'interprétation de cette sécurisation et notamment sur l'obligation de négocier ou non une contrepartie au temps d'habillage/déshabillage. Les parties sont convenues de demander l'arbitrage du ministère de l'emploi et de la solidarité et de s'y conformer.

Cet arbitrage a confirmé la sécurisation des dispositions de l'accord-cadre, en ce qu'il exclut le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage du temps de travail effectif, en précisant toutefois que cette sécurisation ne dispense pas l'obligation de négocier des contreparties dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant, les salariés, quel que soit leur statut, dès lors que :

- le port d'une tenue de travail leur est imposé ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail et sous réserve que ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif. Les changements de tenue à l'occasion d'une coupure ou dans l'hypothèse où le salarié travaille sur deux sites seront assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail.

Contrepartie

Article 2

En vigueur étendu

Pour le personnel relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er, les entreprises auront le choix :

1. Soit de décompter le temps d'habillage et de déshabillage comme temps de travail effectif ;
2. Soit d'appliquer une des contreparties suivantes :

La contrepartie, qui pourra être différenciée par entité et par statut, prendra la forme :

- soit d'une prime journalière correspondant à 1/20 de 3 MG (minimum garanti), sans pouvoir être inférieur à 3,00 F (0,46 €) par jour effectivement travaillé ;
- soit de l'attribution de 2 jours de repos dans l'année. L'acquisition et la prise de ces jours suivra une règle identique à celle des jours RTT ;
- soit d'une combinaison des deux formes précédentes : attribution d'un jour de repos dans l'année et d'une prime journalière correspondant à 1/40 de 3 MG (minimum garanti), sans pouvoir être inférieur à 1,50 F (0,23 €) par jour effectivement travaillé.

L'application de l'une de ces trois contreparties fera l'objet d'une négociation d'entreprise. A défaut d'accord et pour répondre à l'obligation d'accorder une contrepartie, il reviendra à l'employeur d'indiquer l'une des trois formes ci-dessus.

Transfert de marchés

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'un changement de prestataire, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3, les dispositions applicables chez le nouvel employeur en matière d'habillage/déshabillage se substitueront à celles du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

Sécurisation des accords déjà négociés

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les présentes dispositions.

Entrée en vigueur et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas

SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris ;
SNERRS, 10, terrasse Bellini, 92806 Puteaux Cedex.

CFDT ;
SHR CFE-CGC.

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de compléter, pour le personnel d'exploitation, l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail par les précisions suivantes :

1. L'ensemble des dispositions ci-après s'inscrit dans l'obligation de nourrir les salariés telle que définie à l'alinéa 1er de l'article 22 de la convention collective nationale. Cette obligation n'a pas pour conséquence de maintenir le salarié à la disposition de l'employeur ni de le soumettre à ses directives durant la durée de la pause repas.
2. Le temps d'un repas ne peut être ni inférieur à 30 minutes ni supérieur à 45 minutes.
3. Dans le cas où, pour des raisons impérieuses de service, et sans remettre en cause l'alinéa 1er, le salarié serait amené à interrompre son repas à la demande de sa hiérarchie, et s'il n'a pu disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas, le temps consacré à ce dernier sera considéré comme du temps de travail effectif.
4. Ces dispositions s'appliquent à l'encadrement qui, toutefois, en raison des contraintes de services d'ordre technique, commercial ou autres relevant de sa responsabilité, pourra être amené à interrompre son repas.

De ce fait, toute intervention qui ne permettrait pas à un membre de l'encadrement de disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas sera considérée comme du temps de travail et déclarée sous sa responsabilité dans le cadre de l'autocontrôle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2001, art. 1er).

Entrée en vigueur et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective

SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris ;
SNERRS, 10, terrasse Bellini, 92806 Puteaux Cedex.

Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
SYNAHRES CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

[En vigueur étendu](#)

Sont convertis en euros les montants suivants de la convention :

Article 4
Commissions paritaires professionnelles
(modifié par avenant n° 9)

La valeur en euros du montant forfaitaire de remboursement des frais d'hôtel fixé à 250,00 F par délégué est de 38,12 Euros.

Article 8
Détachement temporaire
(modifié par avenant n° 19)

La valeur en euros du montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 10,00 F est de 1,53 Euros.

Article 36
Prime d'activité continue et prime de service minimum
(modifié par avenant n° 1 à l'avenant n° 17)

La valeur en euros du montant mensuel brut de la prime d'activité continue (PAC) fixé à 245,00 F est de 37,36 Euros.

La valeur en euros du montant mensuel brut de la prime de service minimum (PSM) fixé à 123,00 F est de 18,76 Euros.
Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit

Organisations patronales :

Le SNRC ;

Le SNERRS.

Syndicat de salariés :

La FGTA-FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, encadrant le travail de nuit et définissant le " travailleur de nuit ", précise les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir au travail de nuit.

Les parties signataires ont souhaité qu'un accord régie les conditions pour l'ensemble de la branche professionnelle de la restauration collective, afin d'assurer des garanties communes à tous les salariés de cette branche, notamment en matière de contrepartie sous forme de repos.

Les parties ont convenu, nonobstant le caractère peu fréquent du travail de nuit et le faible nombre de salariés remplissant les conditions pour être reconnus " travailleurs de nuit " dans la branche de la restauration collective, de réaffirmer le caractère exceptionnel du travail de nuit et sa motivation par des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes (entreprises, administrations, écoles, hôpitaux...) au bénéfice de leurs usagers.

En raison des contraintes générées par le travail de nuit pour le salarié en termes d'équilibre de vie et d'éventuelles répercussions sur sa santé, le travail de nuit régulier, au sens de la définition du travailleur de nuit, doit recueillir l'assentiment des salariés auxquels il serait proposé.

Définition du travail de nuit.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 du code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

Article 2 En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de travail de nuit définie ci-dessus ;
- soit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans cette même plage.

Est considéré comme horaire habituel un horaire qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre.

Durée du travail et pauses

Article 3 En vigueur étendu

La durée quotidienne de travail d'un travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne peut être portée à 10 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

Le travailleur de nuit, pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale de 8 heures, bénéficiera d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Les entreprises veilleront à ce que ce repos soit pris si possible dans la quinzaine suivante ou, au plus tard, dans le mois ; en aucun cas, le salarié ne perd ce droit à repos.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne maximale dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée moyenne hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Toutefois, compte tenu des modalités de répartition du temps de travail prévues dans le cadre de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, cette limite pourra être portée à 44 heures pour des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes.

Aucun temps de travail effectif quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes.

Contreparties au travail de nuit

Article 4 En vigueur étendu

Les salariés qui bénéficient de dispositions au moins équivalentes à celles prévues ci-dessous en conservent les avantages qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les présentes dispositions (1).

Article 4.1

Repos compensateur

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'un repos compensateur accordé selon le barème suivant, dès lors qu'il accomplit dans la plage de nuit un quota annuel d'heures compris :

- entre 270 et 810 heures : 1 jour de repos compensateur par an ;
- au-delà de 810 heures : 2 jours de repos compensateur par an.

Les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées au sein de chaque entreprise ou établissement.

Article 4.2

Majoration des heures de nuit

Toute heure effectuée dans la plage de nuit ouvre droit à une majoration de 10 % de son taux horaire de base pour tout salarié, qu'il entre ou non dans la définition du travailleur de nuit prévue à l'article 2.

La mise en place de cette majoration ne pourra se cumuler avec des avantages financiers dont certains salariés bénéficient déjà, au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, soit sous forme de prime, soit sous forme de majoration salariale ayant comme objet exclusif le travail de nuit.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4-1 du code du travail les avantages déjà visés prévus par l'article 4 soient spécifiques aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit et comprennent une compensation en repos (arrêté du 4 décembre 2002, art. 1er).

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 5 En vigueur étendu

Sauf pour un salarié initialement recruté sur un poste de nuit, l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit est soumise à son accord exprès.

Au moment de la proposition d'affectation sur un poste de nuit, l'employeur veillera à ce que le travailleur de nuit volontaire dispose effectivement d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, aux heures de début et de fin de service.

Article 5.1

Protection de la santé du travailleur de nuit

a) Surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit, pour sa santé et sa sécurité, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

- un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les 6 mois après examen du salarié par le médecin du travail ;

- le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

- en dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

- le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés.

b) Obligation de reclassement.

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et à sa rémunération, hors majoration pour travail de nuit, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail que s'il justifie, par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un poste de jour au salarié, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Article 5.2

Priorité pour un emploi de jour

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise et le salarié de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 5.3

Egalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les travailleurs de jour.

Article 5.4

Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article 5.5

Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constatée sera affectée, à sa demande écrite et sous un délai de 7 jours calendaires, à un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977, hormis la condition relative à l'ancienneté.

CHSCT

Article 6

En vigueur étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre de sa mission de veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à la protection de la santé physique et mentale des salariés est informé sur les conditions du travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Dans le cas où l'organisation conduit à la mise en place d'un salarié isolé travaillant de nuit, l'employeur recherchera avec le CHSCT, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, tous les moyens de sécuriser cette situation.

Extension et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les dispositions de l'article 4.1, relatives au repos compensateur, s'appliqueront à compter du 1er mai 2002.

Fait à Paris, le 3 juillet 2002.

Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail

SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris,

FGTA-Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
SYNAHRES CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappelant l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail,

D'une part, réaffirment qu'en cas de divergences sur l'application de l'avenant n° 3, les sociétés concernées chercheront en commun une solution avant de prendre toute mesure provoquant, de fait, l'absence d'employeur pour des salariés concernés par le transfert ;

D'autre part, conviennent de modifier l'article 3 comme suit :

Poursuite des contrats de travail.

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 3 sont complétées comme suit :

(voir cet article)

Revenus.

Article 2

En vigueur non étendu

Le point b, paragraphe 1, de l'article 3 est complété comme suit :

(voir cet article)

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2003.

Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle

SNRC ;
SNERRS.

FGTA-FO ;
CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
HRCBC-CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant remplace les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant remplace les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie

SNRC ;
SNERRS.

FGTA-FO ;
CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
HRCBC-CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

Préambule

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties signataires améliorent les dispositions relatives au complément d'indemnisation journalière de la maladie.

(Voir article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès

SNRC ;
SNERRS.

CFDT ;
HRCBC-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties signataires décident de mettre en oeuvre une indemnisation en cas d'invalidité définitive ou de décès des salariés par le versement d'un capital.

A cette fin est créé au sein de l'article 25, dont l'intitulé devient " Maladie. - Invalidité définitive. - Décès ", un paragraphe D " Capital décès ".

(Voir article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT

(1) L'arrêté du 21 mars 2005 (JO 1er avril 2005) portant extension de cet avenant a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 6 décembre 2006 (n° 281031).

SNRC.

FGTA-FO ;
CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
HRCBC-CFTC.

En vigueur non étendu

Pour éviter toute ambiguïté d'interprétation de l'accord-cadre et pour en permettre une application cohérente dans les entreprises de la branche de la restauration collective, les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions de l'article 5 comme suit :

(Voir article 5 de l'accord cadre du 15 janvier 1999).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle

Organisations patronales:

SNRC ;

SNERRS.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

CFDT Services ;

INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

La loi du 9 mai 2001 et le décret du 12 septembre 2001 ont introduit dans le code du travail l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les moyens et objectifs destinés à assurer la parité au niveau professionnel et ce, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- les conditions d'emploi et de travail, dont les rémunérations.

Le législateur a choisi, pour les branches professionnelles, de laisser la place à la négociation.

Les partenaires sociaux ont retenu un certain nombre de critères considérés comme pertinents pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, qui permettra d'établir un premier constat et de rechercher, dans le cadre d'une négociation, des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes.

Pour créer les conditions qui permettront d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux sont convenus :

D'une part, de compléter certains tableaux du rapport de branche en ventilant les informations en hommes-femmes :

- l'évolution des effectifs en temps plein et temps partiel ;
- les embauches-départs ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion interne.

D'autre part, de créer de nouveaux tableaux avec la même ventilation hommes-femmes :

- pyramides des âges par statut ;
- les embauches par statut ;
- le taux de féminisation de la filière opérationnelle ;
- les grands thèmes de formation.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 16 avril 2004.

En vigueur étendu

Evolution des effectifs au 31 décembre 20.

Evolution des effectifs au 31 décembre 20..

V

| STATUT | TEMPS PLEIN (1) | | TEMPS PARTIEL (1.414 Bilan social)(2) | | | | | | | | |
|----------|-----------------|---|---------------------------------------|---|-------|---|-----------|---|--------|---|--|
| | H | F | Total | | <20 H | | 20 à 25 h | | > 25 h | | |
| | | | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| Cadres | | | | | | | | | | | |
| AM | | | | | | | | | | | |
| Employés | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | |

(1) Horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise. (2) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels

Evolution des effectifs 20..

VII

| N° | INDICATEUR | 20 | | |
|----|-----------------|------------------------------|---|--|
| | | H | F | |
| 3 | Embauches | Total CDD + CDI | | |
| | "Bilan social") | dont succession d'employeurs | | |
| | | dont CDD | | |
| 4 | Départs | Total CDD + CDI | | |
| | "Bilan social") | dont licenciement autre | | |
| | | qu'économique | | |
| | | dont licenciement économique | | |
| | | dont démission | | |
| | | dont succession d'employeurs | | |
| | | dont retraites | | |
| | dont CDD | | | |
| | | autres causes | | |

Formation professionnelle 20..

(Rubrique 511 à 531 "Bilan social")

| STATUT | NOMBRE DE STAGIAIRES | | | NOMBRE D'HEURES DE STAGE | | | DUREE MOYENNE DES STAGES | | | NOMBRE DE CONTRATS de formation en alternance | | | NOMBRE DE congés individuels de formation | | |
|----------|----------------------|---|---|--------------------------|---|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | T | H | F | T | H | F | T | H | F | T | H | F | T |
| Cadres | | | | | | | | | | | | | | | |
| AM | | | | | | | | | | | | | | | |
| Employés | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | |

Promotion interne 20..

(Rubrique 151 "Bilan social")

| NIVEAU | TOTAL EFFECTIF inscrit au 31 décembre 20.. | | DONT NOMBRE DE SALARIES ayant atteint le niveau par promotion interne (1) | |
|--------|--|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| IA | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| IB | | | | |
| IIA | | | | |
| IIB | | | | |
| IIIA | | | | |
| IIIB | | | | |
| IVA | | | | |
| IVB | | | | |
| VA | | | | |
| VB | | | | |
| (1) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année. | | | | |

Pyramide des âges au 31 décembre 20..

IV

| AGE | STATUT | | | | | |
|-----------------|---------|---|----|---|-------|---|
| | EMPLOYE | | AM | | CADRE | |
| | H | F | H | F | H | F |
| moins de 20 ans | | | | | | |
| de 20 à 24 ans | | | | | | |
| de 25 à 29 ans | | | | | | |
| de 30 à 34 ans | | | | | | |
| de 35 à 39 ans | | | | | | |
| de 40 à 44 ans | | | | | | |
| de 45 à 49 ans | | | | | | |
| de 50 à 54 ans | | | | | | |
| de 55 à 59 ans | | | | | | |
| de 60 à 64 ans | | | | | | |
| 65 ans et plus | | | | | | |

Total des embauches 20..

VIII

| STATUT | HOMME | FEMME | ENSEMBLE |
|---|-------|-------|----------|
| Cadres | | | |
| A.M. | | | |
| Employés | | | |
| Total | | | |
| Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII). | | | |

Taux de féminisation de la filière opérationnelle 20..

IX

| QUALIFICATION | HOMME | FEMME |
|-------------------------|-------|-------|
| Employé de restauration | | |
| Commis de cuisine | | |
| Cuisinier | | |
| Chef gérant | | |
| Gérant | | |
| Chef de secteur | | |
| Directeur régional | | |

FORMATION PROFESSIONNELLE 20..

Grands thèmes de formation

| STATUT | THEME | NOMBRE de stagiaires | | NOMBRE D'HEURES de stage | | |
|----------|------------|----------------------|---|--------------------------|---|--|
| | | H | F | H | F | |
| Cadres | Gestion | | | | | |
| | Management | | | | | |
| | Cuisine | | | | | |
| | Autres | | | | | |
| AM | Gestion | | | | | |
| | Management | | | | | |
| | Cuisine | | | | | |
| | Autres | | | | | |
| Employés | Gestion | | | | | |
| | Management | | | | | |
| | Cuisine | | | | | |
| | Autres | | | | | |

Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

Fédération des services CFTD ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC-SNHR.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser ensemble la mise en oeuvre des dispositifs législatifs et réglementaires existants, considérant que l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les employeurs et les salariés.

En rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, les partenaires sociaux soulignent aussi que les salariés sont les acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Dans ce cadre, le présent avenant matérialise la mission toute particulière des représentants du personnel (en particulier le CHSCT) et leur implication dans l'élaboration et la mise en oeuvre des principes définis au sein des entreprises.

A ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. L. 236-10 du code du travail) pour les aider à mener à bien leurs missions dans ces domaines.

Un comité national paritaire est notamment créé pour impulser au niveau de la branche professionnelle une politique cohérente d'amélioration de la santé au travail et de prévention des risques professionnels, pour en suivre les effets et proposer, en tant que de besoin, les évolutions nécessaires.

Les partenaires sociaux ont voulu enfin réaffirmer le rôle spécifique des services de santé au travail en cette matière et préciser les dispositions qu'elles entendaient voir privilégier concernant la surveillance médicale des salariés et l'intervention préventive prioritaire du médecin en milieu de travail.

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au développement de la pluridisciplinarité de nature à favoriser une meilleure prise en compte des risques professionnels et de leur prévention.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Evaluation et prévention des risques professionnels

Article 2

En vigueur étendu

L'identification et l'évaluation à priori des risques sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque établissement pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation à priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'évaluation des risques conduit à l'adoption d'un plan d'action annuel en vue de maîtriser les risques et de mettre en oeuvre les actions de prévention adaptées.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 3

En vigueur étendu

La mission du CHSCT est fixée par l'article L. 236-2 du code du travail. Cette mission du CHSCT, en liaison avec les délégués du personnel, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

L'institution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés. Le CHSCT est en particulier informé :

- préalablement des transferts de marchés ;
- à bref délai des accidents du travail survenus ;
- systématiquement des rapports de visites sur site effectuées par les services de santé au travail.

Tous les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Entre-temps, une information sur l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sera faite au sein des entreprises.

La formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur (art. L. 236-10 du code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, elle est prévue dans l'annexe à l'article 29 de la convention collective nationale.

Le représentant du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du code du travail.

En tout état de cause, la formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 236-15 du code du travail ; elle peut être assurée soit par un organisme habilité, en application des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la formation est réalisée en partie sous la forme d'un stage d'une durée maximum de 5 jours ; ce stage sera effectué selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. A défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Lorsque la formation est effectuée par un organisme habilité, les absences peuvent être imputées sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 pour mille de la masse des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les entreprises veilleront à ce que le CHSCT bénéficie des moyens nécessaires à son efficacité.

Formation

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche considèrent la nécessité de mettre en oeuvre dans les entreprises des procédures d'accueil et de porter une attention particulière au choix des nouveaux matériels et équipements de protection collective et individuelle en sorte que leur utilisation soit de nature à permettre aux salariés de travailler avec un maximum de sécurité.

Procédure d'accueil

Tout nouveau salarié affecté temporairement ou durablement sur un nouveau site doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels par rapport aux risques liés à cette entité.

Les entreprises de la branche, sans préjudice de leurs obligations légales, s'assureront que les sociétés d'intérim ont bien donné, aux collaborateurs auxquels il sera fait appel, la formation de base aux règles d'hygiène et de sécurité. Elles informeront les CHSCT concernés des procédures mises en place.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévues pour les salariés des entreprises extérieures ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chaque salarié à la prévention des risques professionnels est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail, mais aussi celle des convives qui fréquentent les restaurants.

Les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et des convives en cas d'incendie et utiliser les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

A cet égard, les employeurs s'engagent à faire bénéficier leurs clients de leurs conseils de spécialistes en matière de choix des matériels.

Les utilisateurs de ces nouveaux matériels seront formés à leur usage.

Equipements de protection collective et individuelle

Les parties au présent accord réaffirment l'importance primordiale qu'elles attachent à la protection collective.

Au-delà, les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques des protections individuelles qui seront choisies en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

Création du comité national paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires, s'inscrivant dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'un comité national paritaire pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels (CNPSTPRP).

Attributions du comité national paritaire

Article 6

En vigueur étendu

Le comité national paritaire a notamment pour mission de :

- préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle à l'examen, en particulier, des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- déterminer les salariés exposés à ces risques susceptibles d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spécifique ;
- établir un bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée ;
- formuler des recommandations sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- préconiser les actions concrètes et les éventuelles adaptations conventionnelles à mettre en oeuvre au niveau des entreprises et de la branche ;
- définir à partir du bilan effectué les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention, sans qu'il ne soit porté préjudice pour autant à l'application de l'article L. 230-4 du code du travail ;

- évaluer tous les 3 ans les actions de prévention menées dans la branche ;
- procéder, s'il y a lieu, aux adaptations rendues nécessaires par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité ;
- négocier d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN) ;
- suivre l'application du présent avenant ;
- apporter son expertise sur toute question de sa compétence dont la commission mixte le saisira.

Dans l'attente de la création du comité et sans préjuger de ce qu'il décidera, le groupe de travail paritaire prendra en charge le premier thème retenu : les risques liés aux manutentions-manipulations.

Les travaux du groupe de travail paritaire seront repris en l'état par le comité.

Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire

Article 7 En vigueur étendu

Le comité est composé de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires de l'avenant, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège " Employeurs ".

Le comité national paritaire est présidé alternativement par le collège des organisations d'employeurs signataires et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant. La durée du mandat est de 2 ans.

Chaque représentant pourra se faire accompagner d'une personne avertie des questions traitées par le comité.

Durant la première année de sa mise en place, le comité national paritaire se réunit 1 fois tous les trimestres.

A partir de la deuxième année, le comité est réuni 1 fois par semestre.

En outre, le comité national paritaire peut être réuni, autant que de besoin, à la demande d'au moins 2 de ses membres, en cas d'apparition de risques nouveaux.

Le secrétariat administratif du comité est assuré par le collège des employeurs.

Les propositions débattues au sein du comité sont adoptées à la majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Le salaire correspondant est maintenu par l'employeur.

Les frais d'hébergement et de repas ainsi que les frais de déplacements des membres du comité sont pris en charge par le collège " Employeurs " conformément aux dispositions en vigueur dans la convention collective nationale.

Services de santé au travail

Article 8 En vigueur étendu

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail procédera à l'examen médical du salarié et prendra les décisions qu'il juge nécessaires en toute indépendance.

Les parties réaffirment l'obligation d'une visite annuelle pour le personnel affecté sur l'exploitation (y compris les chauffeurs-livreurs), les lieux de production ou de consommation de denrées alimentaires, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité les fassent bénéficier d'une disposition particulière (travail au froid, travail de nuit, femmes enceintes...).

Tous les autres salariés sont soumis à une visite dont la fréquence minimale sera de 24 mois. Toutefois, les salariés concernés qui en feront la demande bénéficieront d'une visite annuelle (1).

Il y aura lieu, dans ce cadre, de prendre en compte les résultats des négociations sur les travailleurs âgés.(1) Phrase exclue de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

Entrée en vigueur et extension

Article 9 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 23 juin 2004.

Fait à Paris, le 23 juin 2004.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 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 des restaurants de collectivités n° 3225.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Organisations patronales :

Le SNRC ;

Le SNERRS.

Syndicats de salariés:

La FGTA-FO ;

L'INOVA CFE-CGC.

Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 13 octobre 2005 (BO CC 2005-44).

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord a pour objet de décliner dans la branche de la restauration de collectivités les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il complète 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.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de considérer la réforme de la formation professionnelle comme une opportunité majeure pour à la fois répondre aux enjeux spécifiques du secteur de la restauration collective, développer les compétences des personnels des entreprises et favoriser leur promotion sociale.

A travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- de reconnaître, développer les compétences et les qualifications du personnel des entreprises de restauration de collectivités, en leur permettant notamment de s'adapter à l'évolution des technologies, des organisations et des métiers de la restauration collective ;

- de développer la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés de ce secteur d'activité ;

- d'inciter les jeunes à rejoindre les entreprises de ce secteur par l'alternance, en leur permettant de réussir leur formation et en facilitant leur intégration dans l'entreprise ;

- de reconnaître et de valoriser la fonction tutorale ;

- de manière générale, d'inciter les salariés à devenir acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle.

A cette fin, ils conviennent :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;

- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) et par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- de favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Plan de formation

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte 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 3 catégories d'actions de formation, entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en oeuvre.

2.1. Actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2.2. Actions de formation liées à l'évolution des emplois

ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre 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.

Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, le départ en formation peut conduire, par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Ces actions donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2.3. Actions de formation ayant pour objet

le développement des compétences des salariés

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié ;
- dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle ;
- dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

Les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés le soin de définir les conditions de mise en oeuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent en dehors du temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation

pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord décident de favoriser la mise en place de contrats de professionnalisation dont l'objet est l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-RC, notamment les CQP existants et à venir, ou une qualification professionnelle reconnue ou à reconnaître dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Les parties signataires :

Affirment que, outre les qualifications traditionnelles reconnues dans le secteur des HCR, sont reconnues celles :

- d'employé technique de restauration (ETR) ;
- d'employé qualifié de restauration (EQR) ;
- de chef gérant.

S'engagent :

- en priorité à faire aboutir le chantier visant à faire reconnaître l'ETR et l'EQR en tant que CQP ;
- à poursuivre cette démarche pour les qualifications suivantes :
 - employé de restauration ;
 - responsable de satellite ;
 - responsable de point de vente ;
 - chef de secteur.

Les parties signataires conviennent de réexaminer périodiquement ces priorités.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

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

- pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et, d'une façon générale, toute personne sans qualification à la recherche d'un emploi.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat est de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Cette durée peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, dans la limite de 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, en fonction du niveau du bénéficiaire, de l'emploi occupé et du référentiel de formation.

Cette durée peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune :

- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ;

- non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- visant une formation diplômante (telle que CAP, bac professionnel, BTS...) ;

- ou si la nature de la qualification visée le requiert ;

- un demandeur d'emploi en situation de réinsertion particulièrement difficile ;

- tout public défavorisé désireux d'entrer ou de se réinsérer dans les métiers de la restauration collective.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par le FAFIH-OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus percevront pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat, incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE-IH, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

L'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et

dans des conditions fixées dans le document annexé au contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Les dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise s'appliquent de plein droit aux titulaires de ces contrats.

3.2. Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

pour des salariés des entreprises

Les parties signataires décident la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dans un emploi tout au long de leur vie professionnelle.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la branche de la restauration collective, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés et plus généralement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-RC (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP-RC.

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation du niveau des compétences acquises précédemment, réalisée pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de prendre en compte toute possibilité de diplôme ou de titre à finalité professionnelle lié à la branche.

Outre la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE-IH, des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE-IH, les qualifications professionnelles dont la liste est établie ci-dessous sont accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation :

- la liste des qualifications visées à l'annexe 2 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 ;
- employé technique de restauration (ETR) ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- chef-gérant ;
- certification tuteur.

Au-delà de ces qualifications, les partenaires sociaux veilleront à compléter cette liste en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises.

Les parties signataires de cet accord affirment tout l'intérêt qu'elles portent au travail de la CPNEFP-RC. En ce sens, elles prévoient d'examiner, avec la CPNEFP-RC, l'opportunité de créer des CQP correspondant aux qualifications énumérées ci-dessus et à celles qui pourraient être reconnues dans le futur.

Dans le cadre de ce travail avec la CPNEFP-RC, les parties signataires souhaitent que cette dernière puisse intégrer les qualifications reconnues dans la liste des qualifications à transmettre à la commission nationale de la certification professionnelle de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche.

Tout salarié relevant des publics prioritaires peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation d'au moins 2 salariés ;

- à la décision financière du FAFIH-OPCA de refuser ou accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par le FAFIH-OPCA.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre des actions de formation liées à l'évolution des emplois et ainsi qu'à celles relatives au développement des compétences, après accord formalisé du salarié. Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

3.3. Développement de la fonction tutorale

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

3.3.2. L'accès à la fonction de tuteur suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur. L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

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

Le tuteur pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise, bénéficier d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 1 stagiaire ou de 2 stagiaires au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Tous les 3 mois, le tuteur aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, avec le responsable formation professionnelle compétent afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

3.3.3. Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires décident que le FAFIH-OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs

spécifiques d'insertion.

3.3.4. Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat.

Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et / ou de la période de professionnalisation.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Droit individuel à la formation

Article 4 **En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 43 du 20 juillet 2007, en vigueur le 1er janvier 2008, étendu par arrêté du 5 mai 2008, JO du 15 mai 2008) (1)

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

4.1. Mise en oeuvre du droit individuel à la formation

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation s'effectue à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

a) Principe

Les parties signataires conviennent que les droits du salarié, compte tenu de l'ancienneté acquise, s'apprécient au 31 décembre de chaque année civile pour utilisation dès le 1er janvier de l'année suivante (2).

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Cette information s'effectue par tout moyen écrit ou moyen informatique 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 définies au niveau de la branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

b) Mesure transitoire pour 2004

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient d'un droit individuel à la formation à hauteur de 14 heures.

Pour en faciliter la mise en oeuvre, à titre exceptionnel, ce crédit pourra être utilisé à compter du 7 mai 2005 ou cumulé au 1er janvier 2006 avec les droits acquis au titre de l'année 2005, soit 34 heures pour un temps plein.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, le même calendrier s'appliquera selon les dispositions prévues à l'article 4.2.

4.2. Durée du droit individuel à la formation

Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant de 1 an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans la 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 en contrat à durée indéterminée à temps partiel, titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du droit individuel à la formation est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus), dans la limite de 20 heures et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail s'appliquent.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée pro rata temporis, plafonnée à 120 heures.

Par accord d'entreprise, des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

4.3. Suspension (3)

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du droit individuel à la formation de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 56 jours calendaires d'absence (soit 8 semaines), consécutifs ou non, sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation dont la durée sera proratisée en fonction de son temps de travail.

En cas de congé maternité ou d'accident de travail (dans la limite de 1 an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail), ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

4.4. Salariés intermittents

Pour les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, les périodes de suspension non travaillées du contrat de travail au titre des congés scolaires seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Le salarié intermittent acquiert, au titre du droit individuel à la formation, les mêmes droits qu'un salarié non intermittent qui aurait la même durée de travail hebdomadaire.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent se déroulera hors temps de travail et donnera lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

4.5. Procédure

a) Conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du droit individuel à la formation, doit formuler sa demande par écrit, soit par lettre remise en mains propres, soit selon les modalités définies par accord d'entreprise, au moins 60 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 d'action ;
- le coût de l'action ;
- la dénomination de l'organisme prestataire.

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

b) Cas de refus du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation 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 fixées à l'article 4.6 du présent accord (4) ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.5 a.

Lorsque durant 2 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 à la 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 droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

c) Report de la demande de droit individuel à la formation

Lorsque le FAFIH-OPCA refuse la prise en charge du coût du droit individuel à la formation 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 à l'article 4.5 a avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

4.6. Priorités

Sont prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et de la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique et informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- le développement personnel ;

- l'alphabétisation ;

- le bilan de compétence.

A la demande des partenaires sociaux signataires du présent accord, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de l'évolution des métiers de la restauration collective.

Une formation réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qualification - particulièrement d'un certificat de qualification professionnelle - est éligible au titre d'un droit individuel à la formation prioritaire.

Les parties signataires du présent accord sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e-learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

4.7. Réalisation du droit individuel à la formation

Tout droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail et donne lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire, ou de son employeur, une entreprise peut décider de mettre en oeuvre un droit individuel à la formation pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie. Dans ce cas un écrit devra constater l'accord des parties.

4.8. Transférabilité du droit individuel à la formation

L'entreprise prestataire, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans ce même champ d'application, s'engage à maintenir, pour les salariés repris dans le cadre de l'avenant n° 3, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

Le cédant fera figurer sur la fiche signalétique de transfert les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les formations en cours.

Bien entendu, le DIF est transféré dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales.

4.9. Financement du droit individuel à la formation

a) Financement des droits individuels à la formation prioritaires

1. Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation prioritaires

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

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation prioritaires

Les frais de transport, d'hébergement et de repas 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 droits individuels à la formation prioritaires

L'allocation de formation, pour les droits individuels à la formation 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, (4) sur la contribution au titre du plan de formation.

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 (5).

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du droit individuel à la formation 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 droits individuels à la formation non prioritaires

1. Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation non prioritaires

Les coûts pédagogiques des droits individuels à la formation 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 % 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.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation non prioritaires

Les frais de transport, d'hébergement et de repas seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % au titre du plan de formation.

3. Allocation de formation des droits individuels à la formation 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 droit individuel à la formation 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.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

(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 octobre 2005, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, que le contrat de travail soit exécuté ou non (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

(4) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

(4) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles les rémunérations des salariés en formation ou l'allocation de formation ne peuvent être prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

(5) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles les rémunérations des salariés en formation ou l'allocation de formation ne peuvent être prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (arrêté du 4 octobre 2005, art. 1er).

Titre spécial de paiement

Article 5 En vigueur étendu

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 accord de branche dans les conditions fixées ultérieurement par décret.

Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout au 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.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'actualiser et de compléter l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La négociation sur les objectifs, priorités et moyens de la formation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNEFP-RC, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation et du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;

- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétence.

6.1. 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 définies 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.

6.2. 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.

6.3. Validation des acquis de l'expérience

Les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et les conditions de mise en oeuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle seront appliquées conformément à la négociation en cours sur le sujet (avenant n° 1 du 8 juillet 2004).

6.4. Bilan de compétence

L'accès au congé de bilan de compétences, visé à la section 4 du chapitre IV de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, 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 l'organisme visé ci-dessus.

La branche professionnelle reprendra les négociations lorsque le cadre interprofessionnel aura été fixé.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 7

En vigueur étendu

La branche de la restauration collective, très sensible à la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, se réserve le droit de lui demander de diligenter des études spécifiques à son secteur d'activité.

Chaque année, à l'occasion d'une réunion paritaire, la branche de la restauration collective définira les objectifs prioritaires qu'elle souhaiterait voir analyser par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les modalités seront définies dans le règlement intérieur de l'observatoire.

Entrée en vigueur et extension de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Dénonciation ou modification de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

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

Extension de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 7 février 2005.

Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005 Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005

En vigueur

Paris, le 13 octobre 2005.

Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, dépôt des accords, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale a l'honneur de vous annoncer par le présent courrier, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, de son adhésion à dater de ce jour à l'accord de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de la restauration de collectivités du 20 juin 1983 en vigueur le 17 février 1984, entendue par arrêté du 2 février 1984, accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, signé par les partenaires sociaux en date du 7 février 2005.

Accord qui porte sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en complétant ainsi 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.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments

distingués.

Le secrétaire général.

Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès

SNRC ;
SNERRS.
Syndicats de salariés :

Syndicat national CFTC, hôtellerie restauration ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule.

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de poursuivre l'amélioration des conditions d'indemnisation de l'invalidité définitive et du décès en supprimant la condition d'ancienneté continue de 12 mois dans la branche.

Les dispositions de l'article 25 D telles que mises en place par l'avenant n° 34 sont modifiées comme suit :

(Voir article 25 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 21 septembre 2006.

Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes

SNRC ;
SNERRS.

FGTA-FO ;
Syndicat national CFTC hôtellerie restauration ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule.

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires confirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes en accroissant la réduction de leur durée de travail hebdomadaire et journalière.

L'article 15, paragraphe Emploi des femmes, est modifié comme suit :

(Voir article 15 de la convention).
Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 21 septembre 2006.

Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective

[En vigueur](#)

Pantin, le 16 juillet 2007.

La fédération des services CFDT à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 132-9 du code du travail, notre organisation, la fédération des services CFDT, a l'honneur de vous informer par la présente de notre adhésion à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités n° 3225.

Cette adhésion prend effet à dater de ce jour.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)

Le SNRC ;
Le SNERS.

La fédération des services CFDT ;
Le syndicat national hôtellerie restauration CFTCP.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer au niveau de la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les parties signataires :

Rappellent que les dispositions légales et conventionnelles définissent le Smic restauration collective (Smic-RC) comme le salaire minimum de la branche ;
Constatent que la grille des classifications des métiers de la restauration collective ne permet plus suffisamment de prendre en compte l'évolution des attentes et des besoins des clients et des convives et les souhaits d'évolution des collaborateurs ;
S'accordent sur la nécessité de répondre aux aspirations des salariés en termes de sécurisation dans le cas des transferts de marchés.

Les parties signataires décident :

De substituer le Smic de droit commun au Smic-RC ;

D'engager une négociation sur la modernisation de la grille des classifications et des qualifications des métiers de la restauration collective ;

D'apporter des garanties collectives relatives à l'ancienneté et à la prévoyance au sein de la branche.

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2008 le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

Article 1.2

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions de l'article 1.1 du présent avenant, les notions de salaire de base mensuel (SBM) et de revenu minimum mensuel (RMM) sont supprimées à compter du 1er janvier 2008.

Article 1.3

En vigueur étendu

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

Article 1.4

En vigueur étendu

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté telle que définie à l'article 3.1.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1.3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I : SMM X 70 % ;

- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Article 1.5

En vigueur étendu

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la première fois en octobre 2008, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à reprendre, dès septembre 2007, les travaux de modernisation de la grille des classifications dans l'objectif d'aboutir dans un délai de 18 à 24 mois afin de :

- réviser les classifications en tenant compte de l'évolution des métiers de la restauration collective ;
- créer de nouvelles opportunités de parcours professionnels ;
- contribuer au maintien de l'employabilité des salariés.

Article 2.2

En vigueur étendu

Sans attendre la fin des travaux de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent de regrouper les échelons A et B du niveau I de la grille de classifications et d'adopter, pour ce niveau unique, les critères classants définis pour l'actuel niveau IB.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2008, dans le cadre des passations de marchés rentrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté...).

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir, au cours du second semestre 2007, une négociation sur la mise en place d'une prévoyance de branche pour la garantie des risques lourds (décès, invalidité 3e catégorie, incapacité permanente).

Article 4

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, les dispositions conventionnelles supprimées ou modifiées figurent à l'annexe I.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er janvier 2008, à l'exception des dispositions des articles 2.1 (Classifications) et 3.2 (Garantie des risques lourds) dont l'application n'est pas subordonnée à leur extension, même si le ministère sera sollicité à ce titre.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant et de son annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe I

En vigueur étendu

Articles supprimés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont supprimés les articles suivants :

- article 16 bis B : Salaire de base minimum (SBM) ;
- article 16 bis C : Revenu minimum mensuel (RMM) ;
- article 16 bis D : Revenu minimum annuel (RMA) ;
- article 16 bis E : Evolution des SBM, RMM et RMA.

Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

Article 11

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté prend en compte l'ancienneté liée au contrat de travail des salariés de statut employé.

Elle est versée selon le barème suivant :

| ANCIENNETÉ | PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel |
|------------|---|
| 5 ans | 1 % |
| 10 ans | 2 % |
| 15 ans | 3 % |
| 20 ans | 4 % |

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

Article 13

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté, est définie comme suit, sauf cas de faute grave ou cas de force majeure :

| | MOINS DE 6 MOIS | 6 MOIS À 2 ANS | PLUS DE 2 ANS |
|------------|-----------------|----------------|---|
| Cadres (1) | 3 mois | 3 mois | 3 mois |
| Maîtrise | 1 mois | 1 mois | 2 mois |
| Employés | 8 jours | 1 mois | 1 mois (démission) 2 mois (licenciement) |

(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heures d'absence par journée de travail, pour rechercher un emploi, pendant le préavis.

Ces 2 heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord entre l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

Article 14

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté + 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Disposition particulière pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année ;
- au-delà de 5 ans jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;
- au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;

- au-delà de 15 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année ;
- au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3/15 de mois par année au-dessus de 15 ans.
Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Article 16

Rémunération

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du SMIC, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2008, le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage en nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1-3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I : $SMM \times 70 \%$;
- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la première fois en octobre 2008, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 25 D

Capital décès

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la restauration collective une indemnisation de l'invalidité définitive ou du décès dont les conditions de mise en oeuvre devront être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnisation ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au 1er alinéa, sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre employeur et salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un ensemble déterminé de prestations relatives à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relative au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

Article 35

Départ à la retraite

A. - Départ en retraite.

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 13, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté, dans les conditions fixées au paragraphe C ci-après.

B. - Mise à la retraite.

La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteignant l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

Mais il n'a pas à lui verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article 14 de la présente convention.

Cependant, il est redevable à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la retraite si elle est plus avantageuse.

C.-Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

A. - Indemnité de départ à la retraite
pour les employés et les agents de maîtrise

| ANCIENNETÉ | INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0,5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 1,5 mois |
| 20 ans | 2 mois |
| 25 ans | 2,5 mois |

B. - Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

| ANCIENNETÉ | INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0,5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 2 mois |
| 20 ans | 2,5 mois |
| 25 ans | 3 mois |

Article 36

Etablissements à activité continue

Article 36.1

Prime d'activité continue

L'évolution des attentes des clients ainsi que du contexte économique amène de plus en plus souvent à exercer l'activité dans des établissements où l'activité est continue.

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, production et/ou service aux convives ;

- dans lesquels, par voie de conséquence :

- le rythme de travail entraîne son exécution par roulement assorti d'horaires réguliers ou irréguliers, tant en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;

- le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10 F de la convention collective nationale.

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à 40,90 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 36.2

Prime de service minimum

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de convives dépendants, un service minimum, qui ne saurait remettre en cause le droit de grève, sera en tous cas assuré.

Les personnes dépendantes sont celles qui requièrent une aide pour accomplir les actes élémentaires de la vie courante, à titre temporaire ou permanent, en raison d'un handicap physique et / ou psychique.

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 20,40 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié astreint à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en subissent les contraintes perçoivent la prime d'activité continue et, s'ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes (par exemple : primes déjà existantes ayant le même objet, attribuées dans des conditions plus favorables et / ou d'un montant plus élevé que ceux prévus par le présent avenant).

Ces primes n'entrent pas dans le calcul du « revenu minimum annuel. »

Cet avenant fera l'objet d'une annexe au contrat de travail des salariés concernés.

Annexe I à l'avenant n° 7

Rapport annuel sur les emplois et les salaires effectifs dans la branche

Evolution économique :

- tableau chiffré ;

- description.

Evolution des effectifs au 31/12/1989 :

- total ;

- CDI ;

- CDD ;

- CDII ;

- temps partiel ;

- intérim / embauches / départs.

Salaires de la branche au 31/12/2...

(Moyenne pondérée) :

- salaire mensuel moyen ;

- revenu mensuel moyen.
- Tableau sur les charges sociales patronales et salariales.
- Formation professionnelle continue :
- nombre de salariés concernés ;
 - nombre d'heures de formation ;
 - nombre de contrats de formation en alternance ;
 - orientations de la branche.

Salaires de la branche au 31-12-2... (1)

Base 151,67 heures
(Rubrique 211 bilan social)

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41. (1) Voir note explicative ci-après.

Salaires de la branche - Note explicative

Salaire mensuel moyen :
 Salaire mensuel moyen au 31/ 12/2... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

Salaire x 151,67 h

divisé par

Temps plein mensuel de l'entreprise

- hors avantages en nature ;
 - hors heures supplémentaires.
- Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures :
- salaire mensuel moyen au 31/12/2... ;
 - auquel s'ajoutent :
 - l'avantage en nature moyen mensuel ;
 - 1/12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...);
 - hors heures supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

Avenant n° 3 relatif au changement
de prestataires de services
Article 3.1
Avantages individuels - b)

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

- d'une part, au revenu de comparaison ;
- d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la convention collective nationale.

Accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire
Article 7

Dispositions conventionnelles - paragraphe 2

2. Pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité, notamment en ce qui concerne la prime d'ancienneté, les absences autorisées pour circonstances de famille, le maintien du salaire en cas de maladie, la maternité ou l'accident de travail, la formation professionnelle et syndicale...

Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective

Article 6

Le compte épargne-temps - alinéas 1 et 2

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle
dans la branche de la restauration collective

Article 3.3

Le développement de la fonction tutorale

3.3.4. Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés. Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation.

Article 4.2

Durée du droit individuel à la formation

Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant de 1 an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans la 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 en contrat à durée indéterminée à temps partiel, titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du droit individuel à la formation est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus), dans la limite de 20 heures et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail s'appliquent.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée pro rata temporis, plafonnée à 120 heures.

Par accord d'entreprise, des modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Avenant n° 21 à l'article 16 A

relatif aux classifications

Article 1.1

Grille de classifications

Voir annexe II. 1.

Article 1.2

Légende

(1) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 12 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(2) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 6 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(3) La promotion du salarié formé intervient au plus tard dans les 6 mois de travail effectif suivant la remise du diplôme. Une période probatoire de 1 mois est alors observée, pendant laquelle l'éventuelle modification de rémunération peut prendre la forme d'un complément provisoire sous quelque forme que ce soit (prime, complément provisoire d'appointement...).

Au terme de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans son poste, le montant de la rémunération complémentaire est intégré au salaire minimum mensuel.

(4) Sont gérants cadres les chefs d'établissement dont la large expérience et le niveau élevé de responsabilité, justifient l'application de ce statut. Sont obligatoirement cadres les chefs d'établissement directement rattachés à leur directeur régional (ou appellation équivalente) et/ou dirigeant une (ou plusieurs) unité(s) de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 286 735,26 €.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

(5) L'employé de restauration peut se voir proposer, après 18 mois d'ancienneté, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé technique de restauration.

(6) L'employé technique de restauration peut se voir proposer, après 2 années d'exercice de cet emploi, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé qualifié de restauration.

Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

SNRC.

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires rappelant l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail, d'une part, réaffirment qu'en cas de divergences sur l'application de l'avenant n° 3, les sociétés concernées chercheront en commun une solution avant de prendre toute mesure provoquant, de fait, l'absence d'employeur pour les salariés concernés par le transfert, d'autre part, conviennent de compléter l'article 3 comme suit :

Article 3

Poursuite des contrats de travail

a) Inchangé.

b) Inchangé.

« c) Les contrats de travail des salariés de statut agent de maîtrise et cadre sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans le délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par le repreneur, de

les affecter sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement, les salariés de statut agent de maîtrise et cadre, qui en exprimeront la volonté de manière explicite, seront transférés chez le successeur sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Les éventuelles clauses de non-concurrence faisant obstacle à ce transfert deviennent par la volonté des parties expressément caduques. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 3 demeurent inchangées.

Transferts d'exploitation de cuisine centrale

Les parties signataires s'engagent à reprendre les négociations sur les transferts de personnel dans les reprises d'exploitation de cuisine centrale.

Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail

SNRC.

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont signé le 11 janvier 2008 un accord national interprofessionnel (ANI) qui prévoit notamment :

- la mise en place d'une période d'essai interprofessionnelle et l'institution d'un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ;
- l'amélioration des garanties des salariés en cas de licenciement et de maladie ;
- la création d'un contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini.

La mise en application de cet accord était subordonnée à l'adoption de dispositions législatives et réglementaires, d'une part, à l'extension de l'ANI, d'autre part.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail et deux décrets en date du 18 juillet 2008 (publiés au JO du 19 juillet 2008) ont transposé les dispositions de l'ANI dans le code du travail. Enfin, l'arrêté du 23 juillet 2008, publié au JO du 25 juillet 2008, portant extension de l'ANI est venu compléter l'ensemble du dispositif.

Certaines de ces dispositions doivent être transposées en l'état dans la convention collective, d'autres nécessitent, pour leur application, un accord de branche étendu.

Les partenaires sociaux conviennent :

- d'une part, de modifier les articles suivants de la convention collective nationale :
- l'article 12 relatif à la période d'essai ;
- l'article 14 relatif à l'indemnité de licenciement ;
- les articles 25 et 26 relatifs à l'indemnisation de la maladie ;
- d'autre part, de mettre en place le contrat à durée déterminée à objet défini dans la branche de la restauration collective.

Période d'essai

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 12

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La période d'essai peut être renouvelée une fois sous réserve que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail.

Article 12. 1

Durées maximales de la période d'essai

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

Des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Article 12. 2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des deux parties, avant la fin de la période d'essai initiale. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Article 12. 3

Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise

En cas d'embauche dans l'entreprise, en contrat à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée du stage sera prise en compte sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Article 12. 4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation contractuelle se poursuit immédiatement par un contrat à durée indéterminée, sur un même emploi exercé dans les mêmes conditions ou dans des conditions analogues, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 12. 5

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans indemnité sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture.

Rupture à l'initiative de l'employeur

| DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE |
|-------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours | 24 heures |
| De 8 jours à 1 mois | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines |
| Après 3 mois | 1 mois |

Rupture à l'initiative du salarié

| DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE | DÉLAI DE PRÉVENANCE |
|-------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours | 24 heures |
| 8 jours ou plus | 48 heures |

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12. 1. »

Indemnité de licenciement

Article 2 En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont

modifiées comme suit.

« Article 14

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et justifiant au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Dispositions particulières pour les cadres :

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème conventionnel ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- au-delà de 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3 / 15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre. »

Indemnisation de la maladie

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 25 et 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 25

Absences pour maladie et accident

Maladie. - Invalidité définitive. - Décès

Garantie d'emploi (art. 25-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation de la maladie (art. 25-B) :

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;
- 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;
- 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;
- 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 25-C) :

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

2. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

3. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective.

Capital décès (article 25-D) : dispositions inchangées.

Article 26

Accidents du travail et maladies professionnelles

Garantie de l'emploi (art. 26-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation des accidents du travail (art. 26-B) :

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, ou de maladie professionnelle, le salarié aura droit au versement des indemnités ci-après :

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 80 % du salaire brut du 31e au 91e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 31e au 183e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 26-C) :

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

2. Pour le calcul de l'ancienneté, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront prises en compte.

3. Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.

4. Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures existant dans chaque entreprise à ce jour.

7. Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux situations existant dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise restant libre de négocier paritairement les conditions financières de régimes allant au-delà de la convention collective. »

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 4

En vigueur étendu

Il est inséré à l'article 15 « Emploi de certaines catégories de travailleurs » un article 15. 9 « Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ».

« Article 15-9

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée
à objet défini

Ce contrat, réservé aux cadres, au sens de la convention collective, peut être conclu pour la réalisation d'une mission ou d'un projet dont les contours seront précisés. D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il ne peut pas être renouvelé.

Justifié par des nécessités économiques, il pourra être recouru à ce type de contrat pour la réalisation d'un projet informatique, d'un projet marketing, d'un projet qualité, d'un projet de réorganisation suite à des mutations technologiques, d'un projet de développement d'une nouvelle offre.

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

- la mention contrat à durée déterminée à objet défini ;
- l'intitulé et la référence de l'accord collectif instituant ce contrat ;
- la description du projet et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif qui constituera le terme du contrat ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne peut être inférieur à 2 mois ;
- la mention de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération brute totale.

Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie des droits et avantages accordés aux salariés en contrat à durée indéterminée.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Il bénéficie également d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini qui souhaitent occuper un emploi à durée indéterminée dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondants à la connaissance des candidats.

Le contrat à durée déterminée à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Il pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans, un bilan des contrats à durée déterminée à objet défini devra être fait 1 an avant le terme de cette période. »

Champ d'application

Article 5

En vigueur étendu

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

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 6 En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 7 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Extension de l'avenant

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

SNRC ;

SNERS.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

Inova CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent réaffirmer que l'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- dans le prolongement de l'accord paritaire du 16 avril 2004 qui, par la mise en place de critères pertinents et une présentation sexuée de tous les indicateurs, permet de présenter une situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, principalement de la filière opérationnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre des négociations de révision de la grille de classifications que mène actuellement la branche professionnelle.

C'est ainsi que les parties signataires constatent que si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56, 5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84, 5 % des effectifs à temps partiel.

Elles remarquent également que certains emplois sont fortement féminisés (filière service) ou masculinisés (filière cuisine). Cela résulte à la fois de représentations socioculturelles, de la faiblesse des effectifs féminins dans les filières restauration de l'éducation nationale et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les parties signataires, reconnaissant dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, s'efforceront :

- d'identifier les causes de ce déséquilibre ;
- de rechercher des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes ;
- de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Les parties signataires du présent avenant entendent rechercher :

- une évolution durable des mentalités ;
- une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération ;
- un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Article 1er
En vigueur étendu

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois. La branche professionnelle de la restauration collective renforcera ses opérations de communication auprès des écoles hôtelières et des prescripteurs pour faire connaître ses métiers et favoriser la mixité.

Les parties signataires incitent les employeurs à mettre en place, au sein de leur entreprise, des actions de communication sur le présent avenant et à sensibiliser leur management sur le fait que tous les emplois peuvent être ouverts aux femmes, notamment ceux relevant de la filière cuisine.

Article 2
En vigueur étendu

La rédaction des offres d'emploi devra être exempte de toute mention favorisant la candidature de l'un ou l'autre sexe.

Rappelant que les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir, les entreprises sont encouragées à formaliser leurs processus sur la base des principes suivants :

- définir des libellés de postes non discriminants ;
- définir des procédures de recrutement et leur mode de suivi ;
- traiter toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre en général vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, et en particulier pour les postes de management opérationnel, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en oeuvre des mesures de progression.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de développer la mixité des emplois, les entreprises sont invitées à :

- mettre en place et à promouvoir auprès des femmes des formations pour des métiers traditionnellement masculins ;
- favoriser l'accès des femmes à des qualifications plus élevées et à des postes à responsabilités.
- ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines

Les entreprises veilleront à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès. Elles sont incitées à améliorer l'accès aux formations pour les salariés ayant des obligations familiales à travers la mise en place d'actions telles que :

- la limitation des déplacements pour suivre une formation ;
- le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
- la planification des horaires de formation ;
- la communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer.

Article 3.2
En vigueur étendu

La mise en oeuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Article 4
En vigueur étendu

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Les parties signataires, réaffirmant leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes, conviennent de réduire, dès la 23^e semaine de grossesse, la durée hebdomadaire de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

L'article 15 « Emploi des femmes » est modifié comme suit :

Les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles qui imposent l'égalité d'accès aux emplois et l'égalité des salaires à poste identique entre les femmes et les hommes.

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23^e semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 heures de leur durée hebdomadaire de travail effectif, ou l'équivalent de 2 jours par mois pour les salariées en forfait jours, sans perte de salaire.

Cette réduction du temps de travail devra être répercutée uniformément dans la semaine.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allègement de la charge de travail, les parties conviennent qu'en tout état de cause la durée quotidienne du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23^e semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

Dans le cadre de l'article L. 1225-7 du code du travail, les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées. »

Article 4.1

En vigueur étendu

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée, de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit à ses congés annuels, quelle que soit la période de congé payé retenue par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période du congé de maternité ou d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul des droits au titre du droit individuel à la formation (DIF).

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. A cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

Article 4.2

En vigueur étendu

A l'issue de son congé de paternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période du congé d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Article 4.3

En vigueur étendu

A l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié (e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental d'éducation entre dans l'ancienneté pour moitié de sa durée pour la détermination des droits qui y sont attachés. (1)

Toutefois, les 3 premières années prises dans la branche entreront dans l'ancienneté pour la totalité de leur durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Pendant son congé parental d'éducation, le ou la salarié (e) a droit de suivre, à son initiative, une action de formation professionnelle continue. Dans ce cas, il ou elle n'est pas rémunéré (e) et bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle prévue pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le ou la salarié (e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental a droit, dans le mois de sa reprise, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties signataires encouragent à rendre cet entretien systématique. Afin de maintenir son employabilité, le ou la salarié (e) bénéficie, à sa demande, d'un bilan de compétences et une action de formation professionnelle pourra lui être proposée. (2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4-3 « Congé parental d'éducation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

(2) La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 4-3 « Congé parental d'éducation » est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-59 du code du travail.

(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

Article 5

En vigueur étendu

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle. L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, aux postes à responsabilité ou au changement de catégorie professionnelle.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des

emplois disponibles correspondant à la connaissance des candidats.

Article 6
En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à mettre en oeuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les employeurs à favoriser une organisation du temps de travail permettant une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

Les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour accompagner les salarié(e)s dans la garde de leurs enfants.

Concernant les cadres, les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour adapter la charge de travail des salariés qui souhaiteraient réduire leur temps de travail.

Article 8
En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution sur la base d'indicateurs pertinents précisés dans l'article D. 2323-12 du code du travail.

Ces indicateurs doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les écarts :

- conditions générales d'emploi ;
- rémunérations ;
- formation ;
- conditions de travail.

Les indicateurs doivent également permettre d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent activité professionnelle et responsabilité familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

Article 9
En vigueur étendu

Les indicateurs intégrés dans le rapport sur les salaires et la situation économique et sociale de la branche de la restauration collective permettent d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche.

Article 10
En vigueur étendu

Une commission de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent avenant et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les 2 ans pour examiner les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.

Article 11
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 12
En vigueur étendu

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

Article 13
En vigueur étendu

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

Article 14
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 15
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées

SNRC.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, laquelle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

De plus, la loi introduit, pour la première fois, une définition du handicap et modifie la définition du travailleur handicapé.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Est dorénavant considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Les partenaires sociaux, sensibilisés à la problématique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique relative à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées au lieu de se contenter de verser une contribution à l'AGEFIPH. Cette démarche porterait sur l'amélioration de :

- l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées ;
- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- l'accès à la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés ;
- la sensibilisation des salariés et la communication à destination du travailleur handicapé.

Les entreprises pourront, avec l'aide de l'AGEFIPH, faire établir un diagnostic sur la politique « handicap » à mettre en place en leur sein.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2
En vigueur étendu

L'emploi des personnes handicapées passe par :

1. Développement d'un réseau de partenaires en matière de recrutement.

Les entreprises de la branche favoriseront le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent exclusivement s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Le salarié handicapé ne doit pas en effet être embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : Pôle emploi, équipes Cap emploi, associations régionales et départementales, maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en place d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées telles que prévues à l'article 5.

Des partenariats seront également développés avec les universités et les centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des personnes handicapées en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration par l'intérim.

2. Aménagement approprié des postes de travail.

Pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, les entreprises devront veiller à l'aménagement approprié des postes de travail ; les instances représentatives du personnel (CHSCT, DP...) veilleront au suivi de la réalisation de ces aménagements dans le cadre de leurs prérogatives.

Ce suivi portera notamment sur :

- une réflexion sur l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail ;
- l'utilisation des études ergonomiques si nécessaires et la mise en oeuvre des moyens techniques et organisationnels nécessaires (fauteuil ergonomique, logiciel adapté...);
- la recherche, si nécessaire, de l'aménagement approprié du temps de travail ;
- l'anticipation du recrutement des personnes handicapées ;
- la prise en compte des règles d'accessibilité et l'intégration de la question des aménagements nécessaires dans les travaux.

L'entreprise pourra, au besoin, faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT, services pluridisciplinaires de santé au travail, CARSAT...).

3. Mise en place d'un référent « handicap » et d'un référent de proximité.

Chaque entreprise pourra identifier un de ses collaborateurs volontaires comme référent « handicap », interlocuteur des personnes handicapées dans l'entreprise et, selon la configuration de l'entreprise et du site, un référent de proximité.

Leurs missions sont précisées au point 3 de l'article 5.

4. Information des salariés souffrant d'un handicap sur les démarches de reconnaissance de leur situation ou de renouvellement.

Reconnaissant la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap de se signaler, la mise en oeuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visera à inviter les salariés concernés à entreprendre ou renouveler les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Le salarié handicapé qui le souhaite pourra se faire accompagner du référent « handicap » dans ses démarches auprès des organismes participant à la reconnaissance du statut travailleur handicapé.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, pourra bénéficier de 1/2 journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

5. Instances représentatives du personnel.

Les représentants du personnel, et notamment le CHSCT lorsqu'il existe, sont des partenaires privilégiés pour participer à la construction dans l'entreprise ou l'établissement d'un programme d'actions en faveur des personnes handicapées à travers une démarche progressive et adaptée aux spécificités de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne la sensibilisation des salariés.

Article 3 En vigueur étendu

Les entreprises favoriseront les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui l'est devenu, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié.

De même, il est rappelé le caractère essentiel de la prévention des accidents ou des maladies professionnelles.

1. Suivi médical des salariés handicapés et incitation à promouvoir les liens avec la médecine du travail

Les entreprises demanderont au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail, CHSCT...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra être invité à se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT pourront être amenés à faire des propositions d'aménagements de poste.

2. Aménagement des situations de travail

2.1. Aménagement des locaux

Conformément aux dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

2.2. Aménagement du poste du salarié reconnu handicapé

Toutes les mesures destinées à faciliter le maintien dans l'emploi telles que : étude ergonomique, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation d'un matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être envisagées.

L'entreprise pourra se faire aider par le médecin du travail, des services d'appui et d'experts tels que les AGEFIPH, SAMETH, INRS...

Le salarié reconnu handicapé pourra se faire accompagner pour toute démarche entamée dans le cadre du maintien dans son emploi par la personne désignée par le référent « handicap » aux fins de favoriser son adaptation à sa nouvelle situation.

2.3. Aménagement des horaires

L'employeur s'efforcera d'aménager les horaires de travail des salariés handicapés qui en font la demande pour des raisons médicales ou au regard des contraintes de déplacement ou de transport en fonction de la nature du handicap, dès que cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne,

2.4. Transfert du contrat de travail

En cas de perte d'un marché, le cédant s'engage à informer le reprenneur de la situation de travailleur handicapé du salarié repris et, si nécessaire, des conditions de travail particulières de cette personne. De même, le reprenneur veillera au maintien, voire à l'amélioration, de ces conditions de travail.

Article 4 En vigueur étendu

1. Egalité d'accès à la formation

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les parties signataires veilleront à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront notamment être une mesure facilitant l'accès à la formation des personnes handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

Les entreprises pourront être accompagnées dans les démarches de formation par des représentants des AGEFIPH et du FAFIH dont le rôle sera en particulier :

- de faire connaître et promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès par différents moyens d'information ;
- de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires pour les plus petites entreprises ;
- de mener des actions d'incitation et apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- d'établir un recensement des bonnes pratiques.

2. Evolution professionnelle et promotion

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise, à leur évolution professionnelle et à leur promotion. Le référent « handicap » pourra être amené à être consulté à cet effet.

Article 5 En vigueur étendu

1. Sensibilisation des salariés

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion et le quotidien des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous et aura notamment vocation à lutter contre les préjugés et à faire évoluer les mentalités.

2. Communication à destination du travailleur handicapé

Une communication à destination des personnes handicapées sera également réalisée afin de les informer sur l'intérêt de déclarer leur handicap à l'entreprise. Cette information aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

3. Référent « handicap » et référent de proximité

Le référent « handicap » est en charge du déploiement de la politique en matière de sensibilisation et d'information tant des équipes que des personnes handicapées. Une formation pourra être dispensée au référent sur l'accueil et l'intégration de salariés handicapés.

Selon la configuration de l'entreprise et du site (taille, nature des prestations, type d'organisation...), un référent de proximité pourra être mis en place aux fins de

favoriser l'intégration du salarié handicapé. Il aura notamment un rôle d'accompagnement au quotidien dans les problématiques rencontrées par le travailleur handicapé.

Il sera, si nécessaire, le relais auprès du référent « handicap » ou des structures ressources humaines.

4. Conception d'un guide pédagogique

La conception d'un guide pédagogique et méthodologique pour l'emploi des personnes handicapées, à l'attention des entreprises de la branche, sera confiée au FAFIH en partenariat avec des organismes tels que l'INRS, l'AGEFIPH.

5. Rapport de branche

Afin de suivre l'évolution du nombre de travailleurs handicapés au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport annuel sur les salaires, la situation économique et sociale et l'égalité professionnelle des indicateurs suivants :

| STATUT | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
|--------------------|--------|--------|-------|
| Cadres | | | |
| Agents de maîtrise | | | |
| Employés | | | |
| Total | | | |

Chaque salarié compte pour un, quel que soit le type de contrat de travail, y compris les temps partiel.

Article 6

En vigueur étendu

Afin de développer l'emploi des personnes handicapées, les entreprises pourront mettre en oeuvre des partenariats adaptés avec les ESAT (ex-CAT) et les EA. Il s'agit de l'achat de produits et de services ou encore de la mise à disposition de personnes.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Glossaire

AAH : allocation aux adultes handicapés.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
CAP emploi : label commun à tous les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées.
CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP).
CFA : centre de formation d'apprentis.
CIF : congé individuel de formation.
CARSAT : caisse d'assurance retraite et de santé au travail (ex-CRAM).
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
DIF : droit individuel à la formation.
DOETH : déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.
EA : entreprise adaptée.
ESAT : établissement ou service d'aide par le travail (ex-CAT).
FONGECIF : fonds paritaire interprofessionnel de gestion du congé individuel de formation.
IME : institut médico-éducatif.
INRS : institut national de recherche scientifique.
MDPH : maison départementale des personnes handicapées.
Pôle emploi.
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
SAMETH : service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
VAE : validation des acquis de l'expérience.

Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires

SNRC.

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 21 du 5 février 1997, à l'exception des dispositions de l'annexe I relative au plan de formation.

Préambule

De la volonté de moderniser la grille de classifications de la restauration collective

La branche de la restauration collective constate depuis plusieurs années d'importantes évolutions technologiques et économiques, qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les emplois.

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le système de classifications actuel pour le faire correspondre avec les métiers d'aujourd'hui et de demain, leur projet : « Construire l'avenir de la profession à 10 ans » tout en respectant l'obligation quinquennale de négociation et en tenant compte de ses enjeux :

- favoriser le recrutement dans un contexte de besoins non satisfaits importants, en particulier sur les métiers de la cuisine, et en termes d'attractivité du secteur pour les jeunes ;
- rénover l'image de la profession de la restauration collective, donner une visibilité et une reconnaissance de la profession ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés par la mise en place de nouvelles filières ;
- permettre l'ascenseur social, par une gestion dynamique des parcours, notamment pour la population féminine par la revalorisation de la filière service (production froide). Si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84,5 % des effectifs à temps partiel ;
- adapter les classifications à l'évolution des métiers de la restauration collective, par la formalisation des emplois repères de la branche et des compétences qui leur correspondent, à partir de la méthode des critères classants ;
- développer la motivation des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion.

Les entreprises constatent que la démarche engagée permettra au moins à 10 % des salariés de bénéficier d'un niveau supérieur à celui dans lequel ils étaient positionnés.

De plus, les parties signataires ont associé à la nouvelle grille de classifications une grille de minima conventionnels revalorisée et souhaité porter la prime de fin d'année à 100 % d'un salaire minimum mensuel, quel que soit le niveau.

Pour construire sa modernisation, la branche a engagé une démarche participative, impliquant chacun de ses partenaires, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites entreprises de la restauration collective, ou organisations syndicales : CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC, CGT et FGTA FO.

Cette démarche a consisté à recueillir la vision que l'ensemble des acteurs a sur les enjeux de la profession, les métiers en cours d'extinction et les nouveaux métiers.

Article 1er **En vigueur étendu**

La mise en place du nouveau système de classifications de la branche de la restauration collective répond à la volonté de construire « l'avenir de la profession à 10 ans ». La nouvelle classification a pour objectif de s'appliquer à toutes les entreprises de la restauration collective, en déterminant une méthode unique de

positionnement des emplois. Il s'agit de créer une véritable dynamique au sein des entreprises de restauration collective, au travers des critères classants, des emplois repères, des filières, des passerelles, des certificats de qualification professionnelle (CQP) et du certificat d'aptitude « employé(e) polyvalent(e) de restauration » à créer. Il y a là la volonté de construire une véritable gestion des parcours respectueuse de l'égalité professionnelle. L'emploi repère « responsable de point de vente » illustre cette volonté d'égalité professionnelle.

Les parties signataires, s'appuyant sur les travaux du groupe de travail paritaire créé à cet effet, ont :

- collecté et formalisé les données quantitatives et qualitatives sur les emplois de la branche à partir d'une analyse sur un échantillon significatif d'entreprises. Cela a permis de mettre de la transparence sur ces métiers et :
- d'identifier les appellations au sein des entreprises ;
- d'identifier le poids des effectifs ;
- de mettre en évidence la disparité des appellations d'une entreprise à une autre pour un même métier et les écarts de niveaux ;
- de mettre en évidence des métiers n'existant plus ;
- d'identifier de nouveaux métiers ;
- regroupé les appellations de même nature au sein d'emplois repères pour :
- créer une vision plus claire des métiers et de leur contenu ;
- clarifier le positionnement des différents métiers au sein de la profession ;
- supprimer le flou existant lors des transferts de personnels ;
- éviter la dispersion des appellations ;
- favoriser l'émergence d'un langage commun ;
- améliorer la transparence du niveau des emplois d'une entreprise à une autre ;
- diminué le nombre d'emplois repères existants, pour :
- améliorer la visibilité des emplois de la profession ;
- permettre à chacun de mieux se situer ;
- préciser par emploi repère, le positionnement conventionnel, la mission, les compétences (critères classants), la formation, les appellations correspondantes ;
- hiérarchiser les emplois repères les uns par rapport aux autres ;
- montrer l'aspect structuré de la profession ;
- créé l'emploi repère « employé(e) polyvalent(e) de restauration » et précisé la notion de polyvalence versus la polyvalence, pour :
- passer d'une polyvalence inhérente au métier, à une réelle valorisation de la polyvalence ;
- donner une règle claire pour distinguer la polyvalence (réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière), de la polyvalence (réalisation de tâches additionnelles récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires) ;
- encourager, notamment par la formation, le développement de compétences nouvelles pour les salariés ;
- amorcer l'ascenseur social ;
- créer un outil simple pour reconnaître la polyvalence ;
- créé une filière d'évolution pour les « employé(e)s qualifié(e)s de restauration » dans le cadre de la filière services, pour devenir « responsable de point de vente », pour :
- donner une véritable possibilité d'évolution professionnelle aux « employé(e)s qualifié(e)s de restauration », le plus souvent des femmes ;
- permettre une évolution pour les personnels de toutes les filières sans favoriser l'une par rapport à l'autre (ce qui était difficile hier si l'on ne venait pas de la filière cuisine) ;
- identifié, via des critères classants, les compétences propres à chaque emploi repère, pour :
- permettre une meilleure identification des compétences requises pour tenir chacun des emplois ;
- améliorer la formation grâce à une meilleure lisibilité de chacun des emplois repères de la branche ;
- affecter précisément une appellation à un emploi repère et à son niveau ;
- valorisé les CQP existants et identifié ceux à créer, pour :
- créer une identité et une reconnaissance des emplois de la profession ;
- professionnaliser les emplois et donc la restauration collective ;
- faciliter la gestion de la formation pour les entreprises ;
- encourager l'apprentissage et la formation ;
- formalisé des filières métiers, pour :
- créer une vision de la profession par filière ;
- permettre une progression plus précise entre les différents métiers ;
- offrir une meilleure visibilité des possibilités d'évolution sur différentes orientations de parcours ;
- valoriser d'autres filières que la filière cuisine comme la filière service ou la filière logistique ;
- formalisé les passerelles permettant de matérialiser l'ascenseur social, pour :
- faciliter l'identification des besoins de formation ;
- faciliter la mise en oeuvre dans les entreprises de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- identifier des parcours d'évolution entre chacune des filières en facilitant la mobilité d'une filière à une autre ;
- augmenter l'attractivité de la profession en proposant des parcours qualifiants ;
- motiver et fidéliser les salariés par la matérialisation des progressions possibles ;
- formalisé une grille en faisant en sorte qu'il n'y ait plus d'emplois chevauchant deux niveaux, pour :
- créer un positionnement homogène pour toutes les entreprises de la branche ;
- clarifier le positionnement des emplois et appellations dans la grille ;
- contribuer à éviter le chevauchement d'un emploi repère ou d'une appellation sur deux niveaux ou des salariés mal positionnés sur leur niveau ;
- associé une grille de minima conventionnels aux emplois repères, pour :
- adapter la grille à la réalité des emplois et à l'évolution de leur rémunération ;
- assurer une lisibilité des rémunérations par niveau ;
- augmenter la motivation des salariés en affichant clairement les évolutions possibles en termes de salaire, tant à l'interne qu'à l'externe (image et attrait de la profession) ;
- mettre en oeuvre concrètement l'égalité professionnelle.

Article 2 En vigueur étendu

Démarche de classification

La nouvelle grille de classifications est construite sur une description des emplois repères au travers de 5 critères classants (voir art. 3 relatif aux critères classants). Cette description consiste à :

- identifier les compétences requises pour tenir l'emploi ;
- définir, par emploi, les degrés pour chacun des critères classants matérialisant le niveau des compétences requises ;
- positionner les emplois dans des niveaux communs pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications.

Le dispositif de classification se structure autour de 5 critères classants qui sont :

- A. - Technicité/polycompétence.
- B. - Autonomie/responsabilité.
- C. - Formation/diplôme/VAE.
- D. - Animation d'équipe/management.
- E. - Relation convives-clients/communication.

Chaque critère classant est décrit en 6 degrés. Ces degrés pour chaque critère classant permettent de décrire les compétences des emplois repères de la profession. La description des emplois sur la base des critères classants aboutit à leur positionnement au sein d'un niveau de la grille.

Cette démarche de classifications a permis de positionner les emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour tous les emplois des sociétés relevant du champ d'application de la convention collective : les emplois spécifiques au sein de chaque entreprise, les nouveaux emplois, les emplois support (comptable, secrétaire administratif...) et les emplois de management.

Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Le groupe de travail paritaire de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12, veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction créé par l'entreprise, autre que ceux répertoriés dans le présent avenant ou déjà existants dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de ce dernier, soit en cohérence avec la grille de classifications et les critères classants.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation, et ce sous un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, afin de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support dans la classification des emplois de la restauration collective.

| Degré | Technicité/Polycompétence | Autonomie/Responsabilité | Formation/Diplôme/VAE | Animation d'équipe/Management | Relation convives-clients/Communication |
|-------|---|---|--|--|---|
| 1 | Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini. | Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. | Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés. | Echanger ou communiquer des informations. |
| 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence). | Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels. | La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude. | Peut animer des salariés de niveau inférieur. | Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive. |
| 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier | Autonomie dans l'organisation du travail. | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : - employé technique de restauration (ETR) ; - employé technique de service logistique (ETSL) ; - commis de cuisine. | Animation de salariés de niveau inférieur. | Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur. |
| 4 | Maîtrise avérée des activités conduites. | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie. | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - employé qualifié de restauration (EQR) ; - employé qualifié de service logistique (EQSL). | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire. | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur. |
| 5 | Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service. | Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale. | Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - chef gérant ; - chef de cuisine restauration collective ; | Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet. | Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction. |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| | | | - chef pâtissier ; - responsable de point restauration | | |
| 6 | Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service. | Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. | Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. | Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité. | Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux. |
| (*) Le critère classant « Relation convives-clients / Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support). | | | | | |

L'analyse des emplois par les critères classants permet leur positionnement dans la grille de classifications.
La grille de concordance ci-dessous établit, par niveau de classification, les degrés de critères classants requis.

| Degrés des critères classants par niveau de classification | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|
| Niveau | Technicité/ Polycompétence | Autonomie/ Responsabilité | Formation/ Diplôme/VAE | Animation d'équipe/ Management | Relation convives-clients/ Communication |
| I | D 1 | D 1 | D 1 | D 1 | D 1 |
| II | D 2 | D 1 | D 2 | D 1 | D 1 |
| III | D 2 | D 1 | D 3 | D 2 | D 1 |
| IV | D 3 | D 2 | D 4 | D 2 | D 2 |
| V | D 3 | D 3 | D 4 | D 3 | D 3 |
| VI | D 4 | D 4 | D 5 | D 4 | D 4 |
| VII | D 5 | D 4 | D 5 | D 5 | D 5 |
| VIII | D 5 | D 5 | D 6 | D 5 | D 5 |
| IX | D 6 | D 6 | D 6 | D 6 | D 6 |

Article 3 En vigueur étendu

A. - Technicité/Polycompétence

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en oeuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités requérant une simple mise au courant. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs et sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une « mise au courant » de courte durée.
2. Connaissances générales de base des activités permettant la réalisation d'opérations classiques dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement, de l'apprentissage ou du parcours professionnel. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).
3. Bonne maîtrise des activités conduites. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé ou d'acquis professionnels et requérant un savoir-faire dans le métier. Les travaux sont de nature diversifiée et présentent ponctuellement un degré de complexité certain. Choix des solutions les plus appropriées en fonction des ordres reçus.
4. Maîtrise avérée des activités conduites. Mise en oeuvre d'une technique requérant une capacité d'analyse permettant de résoudre les problèmes courants dans ses domaines d'activités. Les opérations à réaliser sont assez complexes et interdépendantes, elles requièrent de vérifier la cohérence d'informations dont les origines sont variées. Les solutions à mettre en oeuvre n'ont pas été nécessairement déjà rencontrées.
5. Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service. La mise en oeuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes complexes de ses domaines d'activités. Son périmètre de compétence présente des situations complexes qui nécessiteront la recherche de solutions parfois innovantes.
6. Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service. La mise en oeuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes très complexes nécessitant de prendre en charge une expertise interne comme externe dans différents domaines d'activités. Les travaux présentent de nouveaux degrés de complexité qui amènent à résoudre des problèmes difficiles à identifier.

B. - Autonomie/Responsabilité

L'autonomie caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

La responsabilité caractérise le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste. La notion d'impact caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par des règles, usages et procédures de travail. Les procédures de réalisation et de contrôles sont directes et systématiques. Les instructions sont précises, complètes et détaillées, elles fixent les modes opératoires, leurs conditions et les délais de réalisation.
2. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés à l'avance. Le contrôle sur les résultats est fréquent.
3. Autonomie dans l'organisation du travail. La fonction implique de définir son propre plan de travail, toutefois les objectifs restent définis par la hiérarchie tout en laissant le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des groupes de travail différents. De fait, un contrôle attentif et régulier est à réaliser sur les informations reçues et sur les opérations.
4. Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie. La fonction participe à la détermination des objectifs et des moyens (budget...) qui constituent son

cadre général. Elle participe à l'effort collectif d'accroissement des revenus et/ou des marges et/ou de la productivité et/ou de la qualité des services de l'entreprise. Les instructions données définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en oeuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.

5. Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale. La fonction pilote les activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle vérifie la cohérence. Elle implique notamment la conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation. Elle implique également une capacité à réagir et à prendre des décisions face à des situations exceptionnelles. L'impact des travaux peut s'étendre à d'autres secteurs et il se traduit dans les résultats obtenus dans différents domaines. Les buts et le contexte dans lesquels doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs à court ou à moyen terme.

Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et moyen terme. Leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble et individuelles qui précisent les objectifs dans un cycle de moyen terme. Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en oeuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

C. - Formation/Diplôme/VAE

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

1. Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.

2. La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie qui débouche sur un certificat d'aptitude.

3. CAP : serveur, agent de restauration, réceptionniste, employé d'étage, commis, ou équivalent expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine.

4. CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). CQP : employé qualifié de restauration (EQR).

5. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du baccalauréat professionnel (Bac pro) ou technologique ou brevet professionnel (BP). CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration.

6. Bac + 2 / (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technologie (DUT), au minimum.

D. - Animation d'équipe/Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel. Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique de l'agent et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines. Ces responsabilités hiérarchiques se traduisent par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

1. L'emploi ne nécessite pas d'animation ou de conseil auprès de salariés.

2. L'emploi peut requérir l'animation auprès de salariés de niveau inférieur. Les consignes sont exprimées par voies orales ou écrites. Il implique un premier niveau de transmission de savoir-faire.

3. L'emploi requiert l'animation de salariés de niveau inférieur. Il nécessitera l'adaptabilité à des situations de travail imprévues. Le plan de travail des membres de l'équipe est le même que celui de l'animateur.

4. L'emploi requiert l'animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il peut animer l'ensemble des niveaux précédents. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il peut participer au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Il implique la transmission de savoir-faire.

5. L'emploi requiert le management de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet. Il y a plusieurs niveaux hiérarchiques au sein de la même équipe. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il participe au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs.

6. L'emploi requiert l'encadrement et le management de salariés sur un ou plusieurs sites différents. L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il assure le recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Toutefois, l'emploi peut requérir un niveau d'expertise tel qu'il ne nécessite pas systématiquement l'animation d'une équipe.

E. - Relation convives-clients (1) /Communication

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en oeuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

1. Echanger ou communiquer des informations. La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante pour faire le travail. Les échanges s'effectuent oralement avec la hiérarchie, les collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes. L'apprentissage de la lecture et de l'écriture facilitera l'application des consignes, le respect des règles et la communication.

2. Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive. Les échanges et les contacts ont lieu avec la hiérarchie et les collègues. La connaissance de la lecture et de l'écriture est souhaitable.

3. Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Sous des formes très diversifiées (écrites et orales), les activités de la fonction impliquent diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes. Rendre compte de son activité à sa hiérarchie. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.

4. Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Participer à la mise en oeuvre et à la diffusion des informations. Relayer et expliquer les consignes. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages qui demandent des explications. La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours préétablis. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.

5. Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine (avérée). Une capacité certaine à synthétiser est également nécessaire.

6. Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux. L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

(1) Le critère classant « Relation convives-clients/Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).

Article 4
En vigueur étendu

La méthode des critères classants a permis de positionner les 30 emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour les emplois spécifiques au sein des entreprises, les nouveaux emplois, les emplois support et les emplois de management.

| Statut | Niveau | Emploi repère |
|---|--------|---|
| Employé Agent de maîtrise | I | Employé de restauration, plongeur |
| | II | Employé polycompétent de restauration |
| | III | Employé technique de restauration, caissier, responsable de satellite |
| | | Employé technique de service logistique, magasinier |
| | | Commis de cuisine, commis pâtissier |
| | IV | Employé qualifié de restauration |
| | | Employé qualifié de service logistique, chauffeur, livreur, allotisseur |
| | | Cuisinier, pâtissier |
| | V | Second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique |
| | VI | Responsable de point de restauration |
| | | Chef de cuisine, chef pâtissier (1) |
| | | Adjoint au responsable de restaurant |
| | | Diététicien |
| | VII | Chef gérant |
| | VIII | Chef de production |
| | | Responsable de restaurant |
| Cadre | IX | Chef de secteur, directeur de restaurant |
| (1) Voir conditions d'accès au statut agent de maîtrise page 67. Note : tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins. | | |

Article 5
En vigueur étendu

Les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

L'objectif des emplois repères est d'aboutir à un langage commun pour les salariés comme pour les entreprises de la branche. Ils permettent notamment de :

- clarifier l'outil « grille de classifications » et obtenir un véritable référentiel de branche sans supprimer les appellations existantes ;
- rendre la grille de classifications et ses emplois plus lisibles ;
- identifier les parcours d'évolution et les passerelles.

Trente emplois repères sont définis ainsi que leur positionnement au sein de la grille de classifications :

- ils sont présents dans toutes les entreprises de la branche ;
- ils regroupent un nombre significatif de salariés aujourd'hui ou sont appelés à se développer ;
- certains d'entre eux peuvent être regroupés au sein de filières.

Les 30 emplois repères (1) définis sont les suivants :

- employé de restauration, plongeur ;
- employé polycompétent de restauration ;

- employé technique de restauration (ETR), caissier, responsable de satellite ;
- employé technique de service logistique (ETSL), magasinier ;
- commis de cuisine, commis pâtissier ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- employé qualifié de service logistique (EQSL), chauffeur-livreur, allotisseur ;
- cuisinier, pâtissier ;
- second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique ;
- responsable de point de restauration ;
- chef de cuisine, chef pâtissier ;
- adjoint au responsable de restaurant ;
- diététicien ;
- chef gérant ;
- chef de production ;
- responsable de restaurant ;
- chef de secteur, directeur de restaurant.

(1) Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.-

Article 6 En vigueur étendu

Le tableau suivant permet de visualiser :

- les 30 emplois repères ainsi que leurs appellations principales ;
- leur niveau et leur positionnement les uns par rapport aux autres ;
- les statuts ;
- les 3 filières métiers identifiées, à savoir : service, cuisine et logistique ;
- les parcours d'évolution, en matérialisant des passerelles entre les différents emplois repères ;
- les CQP, projets de CQP et certificat d'aptitude pour évoluer entre les différents emplois repères.

Ce document apporte de la visibilité sur la profession de la restauration collective pour les acteurs internes comme externes. En effet, il aide :
Les salariés :

- à pouvoir se représenter un schéma d'évolution et par conséquent être acteurs de leur mobilité et de leur développement professionnel en connaissant les parcours possibles ;
- à pouvoir imaginer un changement de filière ;
- à pouvoir se positionner en termes de niveau par rapport aux autres emplois ;
- sur leur profession.

Les entreprises à :

- mieux identifier les besoins en formation ;
- proposer des parcours d'évolution clairs aux salariés au sein de l'entreprise ;
- faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter la mobilité ;
- faciliter le recrutement grâce à un complément d'information sur les parcours et en montrant l'aspect structuré de la profession ;
- être plus compétitives en termes d'attractivité ;
- motiver et à fidéliser les salariés ;
- développer l'employabilité de ses salariés ;
- mettre en valeur les différents emplois de toutes les filières sans discrimination et donc à revaloriser certains emplois (notamment certains emplois de la filière service, qui méritaient plus de reconnaissance).

Les organisations syndicales à :

- avoir des références communes permettant de contribuer à l'évolution des métiers, des qualifications et des salaires ;
- pouvoir négocier sur des bases claires.

Les candidats extérieurs à :

- connaître la profession de la restauration collective, ses métiers et ses parcours d'évolution ;
 - pouvoir se projeter dans l'avenir au sein de la profession, en intégrant des métiers mieux valorisés.
- Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

(Cliché non reproduit mais consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Article 7 En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment l'engagement pris dans l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005 :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les CQP (certificats de qualification professionnelle) sont des diplômes créés et délivrés dans la branche professionnelle par sa CPNE, ils sont éligibles au répertoire national de certification professionnelle (RNCP). Les parties signataires conviennent que les conditions de création d'un CQP reposent sur la volonté de :

- valoriser la qualification professionnelle dans chacune des filières ;
- répondre à une absence ou une inadéquation d'offres de formation initiale ;
- répondre à une pénurie de ressources dans un emploi.

La branche met à disposition des CQP d'entrée pour chacune des 3 filières qu'elle a formalisées.
A cette fin, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'accès tant aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en place par la branche de la restauration collective :
- employé technique de restauration (ETR) ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- chef gérant ;
- créer le certificat d'aptitude matérialisant la polycompétence pour reconnaître les compétences mises en oeuvre par l'employé(e) polycompétent(e) de restauration ;
- créer notamment les CQP suivants :
- employé technique de service logistique ;
- responsable de point de restauration ;
- chef de cuisine restauration collective ;
- chef pâtissier.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005, les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les 2 ans, est le moment privilégié pour envisager des possibilités d'évolution. Les entreprises sont invitées à s'inspirer du processus des critères classants dans le contenu de leur outil de support à l'entretien professionnel. Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la VAE, facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 7.1 En vigueur étendu

L'accès au poste d'employé polycompétent de restauration pourra se faire selon deux voies.

7.1.1. Certificat d'aptitude

Dans leur volonté d'encourager le développement de nouvelles compétences pour les salariés et ainsi d'amorcer l'ascenseur social, les parties signataires conviennent de reconnaître la polycompétence mise en oeuvre par les employé(e)s de restauration qui réalisent des tâches récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires par la mise en place d'un certificat d'aptitude d'« employé polycompétent de restauration ».

Au cours du premier entretien professionnel suivant l'entrée en application du présent avenant, le salarié pourra faire la demande à son N + 1 de passer le certificat d'aptitude ; ce dernier appréciera la capacité du salarié à obtenir le certificat.

En cas de refus, la hiérarchie fera connaître, par écrit, au salarié concerné les motivations de sa décision.

Le certificat d'aptitude permettra d'évaluer :

- les savoir-faire métier ;
- hygiène et sécurité alimentaire ;
- sécurité au travail ;
- relation consommateur ;
- capacité d'initiative ;
- travail en équipe ;
- les savoirs de base :
- écriture ;
- lecture ;
- calcul.

Les parties signataires conviennent qu'elles construiront le dispositif d'évaluation commun à la branche en partenariat avec un organisme extérieur.

Démarche :

- dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié émet le souhait de passer le certificat d'aptitude ;
- par observation sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à faire valider ses savoirs par le biais du certificat d'aptitude ;
- en cas de refus, la hiérarchie doit en exprimer les motivations. Elle doit alors, sous un délai de 12 mois, être en mesure de proposer au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base ;
- le salarié qui passe avec succès le certificat d'aptitude se voit alors proposer, si nécessaire, une formation à la compétence technique supplémentaire requise par son poste d'employé polycompétent de restauration (ex. : caisse) ;
- en cas de non-validation des savoirs par le certificat d'aptitude, la hiérarchie propose au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base, dans les 12 mois suivant la non-validation ;
- une fois le certificat d'aptitude obtenu, le salarié accède au niveau II.

Conditions de mise en place du certificat d'aptitude :

Soucieuses de promouvoir l'ascenseur social pour tous les salariés de niveau I de la branche professionnelle, les parties signataires prennent deux engagements :

- informer tous les hiérarchiques de ce dispositif avant la première campagne d'entretiens professionnels intervenant dans l'entreprise après l'entrée en vigueur du présent avenant ;
- mettre en place une politique de mise à niveau des savoirs de base, pour tous les salariés qui le souhaitent, qui pourra s'inscrire dans le cadre de la convention de partenariat que le FAFIH a signé avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

7.1.2. Justification de certains critères

A compter du 1er janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date, le salarié pourra évoquer son passage au niveau II. L'employé de restauration qui en fera la demande devra avoir occupé, de manière régulière et permanente, pendant une durée minimale de 4 ans, un poste polyvalent.

Son hiérarchique examinera cette demande et motivera sa réponse quel qu'en soit le sens.

Lors de ce passage, une formation sur la compétence technique supplémentaire requise par le poste d'employé polycompétent de restauration pourra lui être proposée.

Article 7.2 En vigueur étendu

La création du CQP « Employé technique de service logistique » répond à la volonté de la branche de reconnaître les compétences spécifiques mises en oeuvre dans la filière logistique.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- application des règles de sécurité alimentaire ;
- application des règles de sécurité au travail ;
- réception et contrôle de marchandises ;
- organisation du travail en fonction du planning de production, des règles de stockage et de déconditionnement ;
- distribution des marchandises pour la production ;
- participation à la garantie d'une prestation de qualité du service ;
- nettoyage des locaux et du matériel ;
- communication au sein de l'équipe ;
- communication avec les convives.

Article 7.3 En vigueur étendu

Soucieuses d'ouvrir l'accès au poste de responsable de site à des collaborateurs issus de filières autres que la filière cuisine, les parties signataires conviennent de créer le CQP « Responsable de point de restauration ».

En complément du référentiel de compétences EQR, les compétences spécifiques du CQP « Responsable de point de restauration » porteront sur les domaines suivants :

- management : transmission des savoirs, animation d'équipe, évaluation, respect de la législation ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- maîtrise des techniques de vente et de vente additionnelle, animation de la vente ;
- mise en oeuvre et respect des règles de merchandising ;
- autonomie dans la gestion du point de restauration ;
- participation à la relation avec le client contractuel et décideur.

Article 7.4 En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs de cuisine en restauration collective qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en oeuvre une haute technicité culinaire.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du travail ;
- maîtrise et contrôle de la production culinaire ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en oeuvre et respect des règles de merchandising ;
- management : transmission des savoirs, animation d'équipe, évaluation, respect de la législation ;
- relation convives.

Article 7.5 En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs pâtisseries qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en oeuvre une haute technicité.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du poste de travail ;
- maîtrise et contrôle de la production pâtisserie ;
- développement d'une expertise métier ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en oeuvre et respect des règles de merchandising ;
- relation convives.

Article 9
En vigueur étendu

Présentation :

- du niveau dans la grille de classification ;
- des compétences découlant de l'analyse des critères classants ;
- d'exemples de mission ;
- des appellations regroupées à l'intérieur de l'emploi repère.

Employé de restauration/plongeur

Niveau I

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 1 | Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière |
| Autonomie/ Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |
| Formation | 1 | Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail |
| Animation d'équipe/ Management | 1 | Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés |
| Relation convives-client/ Communication | 1 | Echanger ou communiquer des informations |

Exemples de missions : exécute des tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable (plonge ou préparation froide ou nettoyage ou alimentation du self ou débarrassage ou rangement salle et l'office, peut être amené occasionnellement à faire la caisse, contact avec le convive...).

Appellations : agent d'entretien, agent de collectivité polyvalent, agent de propreté, agent de service, agent de service hospitalier, agent de service hôtelier, agent hôtelier, agent polyvalent, aide de cuisine, aide-soignant(e), brancardier(ère), employé(e) de cafétéria, employé(e) de collectivité, employé(e) de cuisine, employé(e) de laverie, employé(e) de restauration conditionneur, employé(e) de restaurant, employé(e) de restauration, employé(e) de restauration collective, employé(e) de restauration polyvalent(e), employé(e) de service, employé(e) de service hospice, employé(e) de service hospitalier, employé(e) de service hôtelier, employé(e) de service restauration, employé(e) d'entretien, employé(e) polyvalent(e), employé(e) polyvalent(e) de restaurant, employé(e) polyvalent(e) de restauration, étagère, homme/femme de maintenance, homme/femme de ménage, homme/femme de service, hôte(sse), hôte(sse) d'accueil, hôte(sse) de cafétéria, hôte(sse) de restauration, hôte(sse) préparateur(trice), hôte(sse) standardiste, lingère, manutentionnaire, officière, ouvrier de maintenance, ouvrier d'entretien, plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire, plongeur(se)-batterie, préparateur(trice), préparateur(trice) de cuisine, préparateur(trice) livreur(se), préparateur(trice) polyvalent(e), veilleur(se) de nuit.

Employé polycompétent de restauration

Niveau II

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|-------------------------------|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence) |
| Autonomie/ Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |

| | | |
|---|---|--|
| Formation | 2 | La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude |
| Animation d'équipe/ Management | 1 | Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés |
| Relation convives-client/ Communication | 1 | Echanger ou communiquer des informations |

Exemples de missions : sa polycompétence lui permet de réaliser des tâches simples à son initiative et des tâches plus complexes et variées quotidiennement à partir de directives (encaissement...). Prépare et dresse des mets. Met en place le self. Procède au ravitaillement en salle ou en cuisine. Débarrasse, nettoie, range la salle et l'office. Peut participer au nettoyage de la vaisselle.

Appellations : agent technique d'entretien, aide de diététique, employé(e) de restauration caissier(ère), employé(e) de restauration et de services, employé(e) de restauration serveur(se), étagèr(e) caissier(ère), opérateur(trice) de distribution automatique, plongeur(se) magasinier(ère), technicien(ne) de distribution, technicien(ne) de distribution automatique.

Employé technique de restauration (ETR)/Caissier/Responsable de satellite

Niveau III

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence) |
| Autonomie/ responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |
| Formation | 3 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine |
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 1 | Echanger ou communiquer des informations |

Exemples de missions : dans le cadre des politiques de l'entreprise, prend en charge l'élaboration des préparations froides dans le respect du contrat, peut participer aux préparations chaudes et effectue leur distribution. Contribue à la satisfaction des convives en adaptant ses comportements. Sait expliquer et valoriser le contenu de la prestation. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Tient une caisse au moment du service.

Appellations : barman (barmaid), caissier(ère), caissier(ère) premier échelon, chef de rang, commis de salle, économiste, économiste de restaurant scolaire, employé(e) administratif(ve) de restaurant, employé(e) d'accueil et de communication, employé(e) de bar, employé(e) technique de restaurant, employé(e) technique de restauration, hôte(sse) conseil, hôte(sse) de caisse, hôte(sse) d'enfants, réceptionniste, responsable de bio nettoyage, responsable de cafétéria, responsable de modulo self, responsable de restaurant d'école, responsable de restaurant satellite, responsable de satellite, serveur(se), serveur(se) caissier(ère), serveur(se) de club, serveur(se) de club de direction, serveur(se) de direction, serveur(se) de salle invités, serveur(se) responsable, standardiste réceptionniste.

Employé technique de service logistique (ETS)/Magasinier

Niveau III

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : (polycompétence) |
| Autonomie/ Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |
| Formation | 3 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine |
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 1 | Echanger ou communiquer des informations |

Exemples de missions : dans le cadre des process de l'entreprise, prend en charge la réception, le stockage, le déconditionnement, la préparation et la distribution des marchandises à la production, dans le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Contrôle la qualité des matières.

Appellations : conditionneur(se)-magasinier(ère), magasinier(ère).

Commis de cuisine/Commis pâtissier

Niveau III
Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|--|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : c'est la polycompétence |
| Autonomie/ Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |
| Formation | 3 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine |
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 1 | Echanger ou communiquer des informations |

Exemples de missions : participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinants sur la production chaude. Met en oeuvre des techniques (et des règles de fabrication) culinaires simples. Réalise en particulier les préparations relevant de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au stockage des denrées, à la distribution ou au conditionnement de la production. Participe au nettoyage.
Appellations : commis de cuisine, commis pâtissier(ère), pizzaiolo.

Employé qualifié de restauration (EQR)

Niveau IV
Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|--|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier |
| Autonomie/ Responsabilité | 2 | Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels |
| Formation | 4 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL) |
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 2 | Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive |

Exemples de missions : garantit la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, participe à la production chaude, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Anime l'équipe en place et peut répartir le travail de production. Avec l'équipe, contribue à l'accueil et à la satisfaction des convives.

Appellations : agent de service qualifié(e) de restauration, caissier(ère) administratif(ve), caissier(ère) responsable, chef de groupe, chef d'équipe, chef plongeur, contremaître(sse), employé(e) de restauration expérimenté(e), employé(e) qualifié(e) de cafétéria, employé(e) qualifié(e) de desserts, employé(e) qualifié(e) de restauration, maître d'hôtel, responsable caissier(ère), responsable d'ordonnancement, responsable de conditionnement, responsable de distribution automatique, responsable de préparation, responsable de préparations froides, responsable de salle, responsable d'équipe, secrétaire de restaurant, hôte(sse) d'accueil bilingue (1).

Employé qualifié de service logistique (EQSL) Chauffeur-livreur/Allotisseur

Niveau IV
Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|-------------------------------|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier |
| Autonomie/ Responsabilité | 2 | Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels |
| Formation | 4 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL) |

| | | |
|---|---|---|
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 2 | Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive |

Exemples de missions : garantit la qualité des prestations de livraison et/ou de réception, de conditionnement et de stockage dans le respect des directives de l'entreprise, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Contribue à la continuité de la qualité du service des convives. Peut coordonner tout ou partie de l'équipe logistique.

Appellations : allotisseur(se), approvisionneur(se), chauffeur(se), chauffeur(se)-livreur(se), chauffeur(se)-livreur(se) manutentionnaire, chauffeur(se)-livreur(se) poids lourds, chauffeur(se)-livreur(se) préparateur(trice), chef magasinier(ère), magasinier(ère) expérimenté(e), magasinier(ère) responsable, répartiteur(trice).

Cuisinier/Pâtissier

Niveau IV

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|--|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier |
| Autonomie/ Responsabilité | 2 | Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manoeuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels |
| Formation | 4 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL) |
| Animation d'équipe/ Management | 2 | Peut animer des salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 2 | Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive |

Exemples de missions : élabore les mets sous le contrôle de son responsable hiérarchique et selon les procédures propres à l'entreprise. Met en oeuvre des techniques culinaires élaborées, dans le respect strict du contrat de prestation et s'assure de la qualité de sa production. Participe à l'approvisionnement et au stockage des denrées, au conditionnement, à la distribution et éventuellement au nettoyage. Peut coordonner une équipe et transmettre son savoir-faire.

Appellations : cuisinier(ère), cuisinier(ère) hôte(sse), cuisinier(ère) pâtissier(ère), cuisinier(ère) préparateur(trice) livreur(se), cuisinier(ère) responsable, cuisinier(ère) responsable tournant(e), cuisinier(ère) tournant(e), cuisinier(ère) traiteur polyvalent(e), pâtissier(ère).

Second de cuisine/Chef de partie/Responsable point de vente Responsable logistique

Niveau V

Statut : employé

| Critère classant | Degré | Description |
|--|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier |
| Autonomie/ Responsabilité | 3 | Autonomie dans l'organisation du travail |
| Formation | 4 | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL) |
| Animation d'équipe/ Management | 3 | Animation de salariés de niveau inférieur |
| Relation convives-client/ Communication | 3 | Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions : assiste le chef de cuisine ou le responsable de site. Prépare et organise l'élaboration des plats, dans le respect strict du contrat de prestation. Participe à l'organisation et au fonctionnement de la cuisine. Peut assurer la conception des menus, l'achat et le stockage des denrées, la distribution ou le conditionnement de la production ou le nettoyage. Selon son niveau de responsabilité, peut dans certains cas encadrer une équipe et remplacer ponctuellement le chef de cuisine.

Appellations : chef de partie, chef de partie manutentionnaire, chef de partie polyvalent(e), second(e) de cuisine, responsable point de vente.

Responsable de point de restauration

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 4 | Maîtrise avérée des activités conduites |
| Autonomie/ Responsabilité | 4 | Autonomie dans le métier sous l'autorité de sa hiérarchie |
| Formation | 5 | Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration |
| Animation d'équipe/ Management | 4 | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire |
| Relation convives-client/ Communication | 4 | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions : rattaché à un supérieur qui a la responsabilité du contrat, il ou elle assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. La compétence culinaire est assurée par un collaborateur de la filière cuisine.

Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Appellations : cuisinier(ère) gestionnaire, responsable d'unité.

Chef de cuisine/Chef pâtissier

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

L'accès au statut agent de maîtrise repose sur au moins une des conditions suivantes :

- l'obtention du CQP « Chef de cuisine restauration collective » ou « Chef pâtissier » ;

- le management d'équipe. L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la dimension « animation d'équipe de production », c'est-à-dire l'encadrement d'au moins 2 personnes cuisinant, dans le cadre des attributions confiées.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, le chef de cuisine/chef pâtissier est positionné au niveau V.

Le recrutement d'un chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut « Agent de maîtrise ».

La promotion d'un salarié comme chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut agent de maîtrise.

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 4 | Maîtrise avérée des activités conduites |
| Autonomie/ Responsabilité | 4 | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie |
| Formation | 5 | BAC/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration |
| Animation d'équipe/ Management | 4 | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire |
| Relation convives-client/ Communication | 4 | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions : organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable. Dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine. Assure l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts), coordonne les activités, la présentation et la distribution. S'assure et se porte garant du respect des normes d'hygiène, de qualité gustative et nutritionnelle, de sécurité et du respect des normes commerciales (calibrage, contrat et marketing).

Appellations : chef cuisinier(ère), chef de cuisine, chef de cuisine responsable, chef de cuisine tournant(e), chef pâtissier(ère).

Adjoint au responsable de restaurant

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|-------------------------------|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 4 | Maîtrise avérée des activités conduites |
| Autonomie/ Responsabilité | 4 | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie |
| Formation | 5 | |

| | | |
|---|---|--|
| | | Bac / BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration |
| Animation d'équipe/ Management | 4 | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire |
| Relation convives-client/ Communication | 4 | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions : assiste son responsable hiérarchique dans la gestion de son activité : approvisionnements, traitement des factures, inventaire, suivi des frais et validation des menus. Participe à l'animation et à l'encadrement des équipes. Contribue à la conduite des process liés : l'hygiène, la sécurité, la qualité du service et la satisfaction du client. Il supplée le responsable du restaurant.

Appellations : adjoint(e) d'exploitation, adjoint(e) de production, adjoint(e) de restaurant, adjoint(e) directeur(trice) de restaurant, adjoint(e) du responsable d'exploitation, assistant(e) d'exploitation, assistant(e) gérant(e), gérant(e) adjoint(e), gérant(e) adjoint(e) salarié(e), gouvernante, responsable de services clients, maître hôtel responsable.

Diététicien

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|--|
| Technicité/ Polycompétence | 4 | Maîtrise avérée des activités conduites |
| Autonomie/ Responsabilité | 4 | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie |
| Formation | 5 | BTS ou DUT de diététique, diplôme d'Etat |
| Animation d'équipe/ Management | 4 | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire |
| Relation convives-client/ Communication | 4 | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions : établit les plans alimentaires, élabore ou valide les menus et leurs déclinaisons pour les régimes alimentaires, dans le respect de la politique de l'entreprise.

Appellations : diététicien(ne), diététicien(ne) coordinateur(trice) qualité, hôte(sse) diététicien(ne), responsable diététique, contrôleur qualité.

Chef gérant

Niveau VII

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 5 | Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service |
| Autonomie/ Responsabilité | 4 | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie |
| Formation | 5 | Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration |
| Animation d'équipe/ Management | 5 | Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet |
| Relation convives-client/ Communication | 5 | Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction |

Exemples de missions : assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Evalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et garantit la bonne application du contrat. Il est le premier interlocuteur de la direction du client et des convives.

Appellations : chef de cuisine gérant(e), chef de cuisine gestionnaire, chef gérant(e), chef gérant(e) tournant(e), responsable de cantine.

Chef de production

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|--|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 5 | Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service |
| Autonomie/ responsabilité | 5 | Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale |
| Formation | 6 | Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE |
| Animation d'équipe/Management | 5 | Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet |
| Relation convives-client/ Communication | 5 | Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction |

Exemples de missions : en cuisine centrale sur des sites importants : responsable de la production culinaire. Organise la production des repas. Encadre son équipe. Participe à l'élaboration et respecte les budgets. Organise le suivi de la maintenance et des équipements des cuisines et de leurs satellites. Assure le respect des normes de qualité, d'hygiène et contractuelles. Définit les process de fabrication et assure leur application sur son site. Passe les commandes. Est en relation avec les sites et satellites.

Appellations : chef de fabrication, chef de production, gérant(e) responsable de production, responsable de production.

Responsable de restaurant

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

| Critère classant | Degré | Description |
|---|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 5 | Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service |
| Autonomie/ Responsabilité | 5 | Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale |
| Formation | 6 | Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE |
| Animation d'équipe/ Management | 5 | Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en oeuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet |
| Relation convives-client/ Communication | 5 | Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction |

Exemples de missions : rattaché au responsable de secteur, supervise la prestation culinaire ainsi que l'animation et la gestion du restaurant et des centres de profit qui peuvent lui être rattachés. Garant de la bonne exécution du contrat et de son adaptation dans le temps, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Contrôle et optimise les résultats d'exploitation de son périmètre. Effectue et/ou participe au recrutement et à la gestion des RH de ses collaborateurs sur son site.

Appellations : gérant(e), gérant(e) de restaurant, gérant(e) non cuisinant(e), gérant(e) responsable de clientèle, gérant(e) responsable de restaurant, gérant(e) responsable de restauration, gérant(e) responsable de restauration municipale, gérant(e) responsable de restauration services, gérant(e) salarié(e), responsable d'établissement, responsable d'exploitation, responsable d'hôtellerie, responsable d'hôtellerie restauration, responsable de cuisine centrale, responsable de restaurant, responsable de restauration, responsable de restauration municipale, responsable de self, responsable de service hôtelier, responsable de service restaurant-hôtel, responsable de service restauration, responsable de site, responsable de site pilote, responsable d'unités.

Si un agent de maîtrise est responsable de plusieurs restaurants, celui-ci ne pourra pas être positionné en deçà du niveau VIII avec l'appellation de « responsable de restaurant ».

De même, si l'ensemble des chiffres d'affaires annuels du ou des restaurants dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros (TTC) (2), il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « directeur de restaurant ».

Chef de secteur/Directeur de restaurant

Niveau IX

Statut : cadre

| Critère classant | Degré | Description |
|-----------------------------------|-------|---|
| Technicité/ Polycompétence | 6 | Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service |
| Autonomie/ Responsabilité | 6 | Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques |
| Formation | 6 | Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE |
| Animation d'équipe/ Management | 6 | Encadre les salariés sur des sites différents, ce qui implique un management plus délégatif. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité |

| | | |
|---|---|--|
| Relation convives-client/ Communication | 6 | Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux |
|---|---|--|

Exemples de missions : supervise les sites de son secteur. Exerce une fonction de contrôle, valide les organisations, contrôle l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Organise la relation commerciale avec les clients de son secteur et est le garant de la bonne exécution du contrat commercial. Garantit la définition et la réalisation des budgets de son secteur. Peut animer les IRP. Encadre et anime l'ensemble des responsables de sites ou chefs gérant de son secteur. Assure le suivi des recouvrements clients.

Appellations : chef de secteur, directeur(trice) d'exploitation, directeur(trice) de cuisine centrale, directeur(trice) de restaurant, directeur(trice) de la restauration, directeur(trice) de service clients, directeur(trice) hospitalité globale, responsable de région, responsable de secteur, responsable régional.

(1) Dont la nature de l'établissement et de l'emploi nécessite l'usage d'une langue étrangère.

(2) Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$$P = Po (0,50 * I/Io) + (0,50 * I' / Io)$$

P = plafond révisé.

Po = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

Io = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'o = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

Article 10

En vigueur étendu

L'agent de maîtrise se caractérise par des aptitudes managériales et des capacités techniques et professionnelles avérées et maîtrisées, lui permettant d'assurer, dans les limites de sa mission, des responsabilités d'encadrement et d'animation du personnel.

En outre, les salariés exerçant une responsabilité liée à leurs compétences de haute technicité peuvent accéder au statut agent de maîtrise.

Les emplois repères positionnés dans les niveaux VI, VII et VIII correspondent au statut agent de maîtrise.

Article 11

En vigueur étendu

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il maîtrise complètement la direction, la gestion, le management et l'organisation d'un ou plusieurs sites. Cela nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité et ses responsabilités sont étendues. Il met en oeuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue atteignant une haute spécialisation liée à une large autonomie de jugement et d'initiative. Il définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.

Il doit être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

Ses qualités humaines et professionnelles, ainsi que ses capacités techniques lui permettent, dans le cadre de sa mission, d'animer, de contrôler et d'orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

Les salariés de niveau IX relèvent du statut cadre.

Certaines fonctions qui nécessitent une expertise reconnue au-delà de la restauration collective ou un grand volume d'activité sont susceptibles d'être positionnées au niveau cadre. Ex. : chef de production d'une grande cuisine centrale, chef de cuisine d'une salle à manger de direction. Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros (TTC) (1). Ils prennent alors l'appellation de directeur de restaurant.

(1) Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$$P = Po (0,50 * I/Io) + (0,50 * I' / Io)$$

P = plafond révisé.

Po = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

Io = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'o = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.-

Article 12

En vigueur étendu

Modalités d'application de l'avenant au niveau entreprise

L'entreprise doit garantir la mise en oeuvre des nouvelles classifications dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (cf. article 18).

Pour faciliter l'application du présent avenant, l'entreprise s'engage à informer son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, à défaut CE, à défaut DP) sur son contenu, dans les 3 mois de sa signature.

Afin de vérifier la bonne mise en oeuvre du présent avenant, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire qui se réunira au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant. Il sera constitué de membres de la direction, des partenaires sociaux (des délégués syndicaux centraux, ou à défaut des délégués syndicaux, ou à défaut des délégués du personnel). Ces membres du groupe de travail paritaire seront préalablement formés selon des modalités propres à chaque employeur.

Ce groupe de travail veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction soit en cohérence avec la grille de classification et les critères classants. A cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les 5 mois de l'entrée en vigueur du présent avenant, les membres du comité central d'entreprise, ou à défaut du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et l'encadrement sensibilisé aux éventuelles difficultés rencontrées dans le processus de mise en oeuvre et aux dispositions arrêtées pour y remédier.

Modalités de suivi de l'avenant au niveau national

Le suivi national de l'application sera assuré au niveau de la branche par une commission nationale paritaire de suivi. La commission nationale paritaire de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires dudit avenant.

La commission nationale paritaire de suivi suivra la mise en oeuvre de l'avenant, veillera au respect de la méthode de classification définie par le présent avenant et garantira la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent avenant.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira 9 mois après la date d'entrée en vigueur de l'avenant et 1 fois les années suivantes sur saisine de l'un des signataires.

Article 13
En vigueur étendu

1. Dans un délai minimum de 1 mois précédant l'utilisation des bulletins de paie sur lesquels figurera l'intitulé des classifications résultant du présent avenant, chaque salarié se verra remettre un courrier permettant de présenter sa situation individuelle, comprenant :

- l'existence du présent avenant et sa date d'entrée en application ;
- la situation nouvelle du salarié au regard :
 - du niveau ;
 - de la fonction ;
 - du salaire de base mensuel ;
 - du statut ;
- un support de présentation des nouvelles classifications ;
- la mention relative à la possibilité de consultation du nouveau texte.

2. Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

3. En cas de désaccord sur leur situation, les salariés concernés pourront faire part de ce dernier à leur hiérarchie accompagnés, le cas échéant, d'une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

| Phase | Avant entrée en vigueur | Après entrée en vigueur |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Signature de l'avenant | Ms | |
| Information de l'encadrement et des IRP* | Entre Ms et Ms+ 3 | |
| Entrée en vigueur de l'avenant | | Me |
| Formation des membres du groupe de travail paritaire (direction + partenaires sociaux**) | | Entre Me et Me + 3 |
| Réunion du groupe de travail paritaire | | Me + 3 |
| Information des IRP* Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise) | | Me + 5 |
| Information sur situation individuelle des salariés | | |
| Mise en oeuvre de l'avenant | | Me + 6 |
| Réunion de la commission nationale paritaire de suivi | | Me + 9 |
| (*) CCE, à défaut CE, à défaut DP. (**) DSC, à défaut DS, à défaut DP. Ms : mois de la signature. Me : mois de l'extension. | | |

Article 14
En vigueur étendu

Dans une volonté de cohérence du travail de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent d'associer aux emplois repères une grille des minima conventionnels.

Les dispositions de l'article 16 sont modifiées comme suit :

« Article 16
Rémunération
Article 16.1
Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 3231-9 et D. 3231-13 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,18 |
| II | 9,43 |
| III | 9,60 |
| IV | 9,76 |
| V | 10,13 |
| VI | 10,59 |
| VII | 11,44 |
| VIII | 12,30 |
| IX | 14,51 |

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

(En euros.)

| Niveau | SMM |
|--------|----------|
| I | 1 392,33 |
| II | 1 430,25 |
| III | 1 456,03 |
| IV | 1 480,30 |
| V | 1 536,42 |
| VI | 1 606,19 |
| VII | 1 735,10 |
| VIII | 1 865,54 |
| IX | 2 200,73 |

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances ..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

A compter de la date de mise en oeuvre du présent avenant, la prime de fin d'année, telle que définie à l'article 16.3 de la convention collective est portée à un salaire minimum mensuel pour tous les niveaux.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

| Niveau | RMA |
|--------|-----------|
| I | 18 100,29 |
| II | 18 593,25 |
| III | 18 928,39 |
| IV | 19 243,90 |
| V | 19 973,46 |
| VI | 20 880,47 |
| VII | 22 556,30 |
| VIII | 24 252,02 |
| IX | 28 609,49 |

Article 16.4
Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.
Les valeurs des RMA en découlent. »

Article 15
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7, les parties se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.
Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 16
En vigueur étendu

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

Article 17
En vigueur étendu

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

Article 18
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
Toutefois, les minima conventionnels prévus à l'article 14 ne seront applicables qu'au 6e mois civil suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 19
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Afin d'éviter tout risque d'interprétation divergente dans l'application du texte, certains termes relatifs aux classifications ont été définis ci-après.

Activité : ensemble des travaux simples ou complexes confiés à un collaborateur.

Activité connexe : activité professionnelle qui a des rapports de similitudes ou de dépendance avec le métier principal (ex. : chef de cuisine/gestion des matières premières, diététique/rerelations commerciales...).

Animer une équipe : l'animation d'un groupe par un responsable hiérarchique consiste à répartir les différentes tâches, à entraîner et former son équipe, assurer le rythme de travail, afin de garantir le résultat attendu.

Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte des instructions, des consignes et des contrôles de sa hiérarchie. L'autonomie peut se mesurer depuis la consigne élémentaire jusqu'à l'orientation générale. Ne pas confondre autonomie et initiative (l'initiative étant requise pour tous les emplois).

Classification : système permettant de classer les emplois, les métiers ou les niveaux de qualification dans une branche. La classification à critères classants repose sur des niveaux définis à l'aide d'un ensemble de critères comme la responsabilité, l'autonomie, la technicité, la connaissance, l'expérience...

Compétence : niveau d'analyse de la performance que doit atteindre un salarié pour effectuer le travail qui lui est demandé. La compétence est considérée comme un ensemble de savoirs validés par une formation et/ou une expérience, c'est-à-dire une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'un individu a acquis au cours de son parcours professionnel et qu'il peut mettre en oeuvre dans son activité professionnelle.

Complexité : la complexité est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux tâches confiées au salarié.

Connaissances ou expérience requises : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consigne : précise les tâches à accomplir.

Critères classants : les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications. Les critères classants permettent une mesure des emplois sur la base d'un système de degrés au sein de chaque critère.

Direction d'une équipe : identique à l'animation d'une équipe mais qui dispose du pouvoir disciplinaire.

Directives : ensemble d'indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Elémentaire : qui a un caractère simple.

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes comparables dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

Emploi repère : les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

Expérience : élargissement des savoirs et des aptitudes induits par le parcours professionnel.

Fonction : une fonction est un ensemble de tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et regroupées sous une même dénomination que l'entreprise attribue à un salarié ou à un groupe de salariés. Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fréquent : qui se produit périodiquement à des intervalles rapprochés.

Initiative : action et capacité du salarié de proposer, déterminer et/ou mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches dans le cadre de l'autonomie dont il dispose.

Instruction : indication comportant des explications orales ou écrites sur le travail à accomplir et sur le mode opératoire à utiliser.

Mesure : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Métier : contenu d'une activité spécifique en termes de compétence, de savoir-faire et d'expérience exigeant formation et expérience.

Mission : ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être variable en durée, en complexité, voire même s'exercer en dehors des structures courantes de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Objectif : but, résultats à atteindre, à court, moyen ou long terme.

Parcours professionnel : itinéraire d'acquisition de compétences et d'évolution professionnelle.

Permanent : qui dure et demeure sans discontinuer.

Plan de formation : document établi par l'employeur chaque année comprenant l'ensemble des actions de formation qui seront organisées au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Politique de l'entreprise : orientations et moyens permettant de concourir à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Polycompétence : elle se caractérise par la réalisation de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires.

Polyvalence : réalisation de plusieurs tâches répétitives d'un même degré de complexité, mais de nature nettement différenciée, sur plusieurs postes et ne nécessitant pas de technicité particulière.

Ponctuel : qui se produit de façon irrégulière et espacée dans le temps.

Poste : situation de travail regroupant un ensemble d'activités particulières, dans un espace déterminé (géographique, technique...).

Qualification du salarié :

- degré de capacité professionnelle de la personne attesté par un diplôme ou reconnu par l'expérience professionnelle. Elle relève de la formation personnelle du salarié et de ses acquis professionnels. Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions. La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié ;

- de l'emploi : niveau, dans la hiérarchie définie par la classification, où se situe l'emploi exercé.

Régulier : qui se produit à une périodicité identique.

Responsabilité : la responsabilité conduit à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont le salarié a la charge, sur un plan externe ou interne à l'entreprise.

Elle s'apprécie par la nature et l'impact des activités et/ou décisions prises dans le cadre de la marge d'autonomie dont dispose le salarié, portant, en tout ou partie, sur :

- les personnes (leur activité, l'animation, leur formation et leur développement, leur santé et leur sécurité, l'administration et la gestion des ressources humaines, la communication) ;

- l'organisation (les moyens, les coûts, les délais, les matières et la qualité) ;

- les activités (l'atteinte d'objectifs, la réalisation de programmes, la définition et la mise en oeuvre d'une politique ou d'une stratégie).

Savoir : ensemble de connaissances théoriques et pratiques.

Savoir-faire : ensemble de compétences traduisant la capacité à résoudre des situations ou des problèmes, par la mise en oeuvre de connaissances, de techniques ou

de procédures.

Savoir-être : savoir-faire relationnel qui définit les comportements et les attitudes attendus dans une situation donnée. Le ministère du travail définit le savoir être comme le comportement social.

Tâche : c'est un acte de travail permettant la réalisation d'un but immédiat. Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Technicité : connaissances nécessaires permettant la mise en oeuvre d'une technique particulière impliquant des modes opératoires ou des procédures d'intervention.

Degré de technicité : niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience.

Travaux : ensemble de tâches dont la mise en oeuvre combinée est nécessaire pour concourir à la réalisation du produit ou du service final.

Travaux complexes : ensemble de tâches relevant de plusieurs techniques différentes.

En vigueur étendu

Annexe II

Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

Travail intermittent dans le secteur scolaire

Accord du 14 juin 1993, modifié par les avenants n° 1 du 21 juin 1994 et n° 2 du 11 juillet 1996

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveau I, II, III, IV et V du secteur scolaire couverts par la convention collective nationale, pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984).

Le secteur scolaire est constitué de l'ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur), ce rythme étant fixé par le calendrier qui leur est applicable.

Pour définir l'appartenance au secteur scolaire, il convient de prendre en compte la nature de l'activité principale de l'unité de travail ou de l'établissement et non l'organisation interne de l'entreprise.

Lorsque les entreprises de restauration collective seront dans l'impossibilité de pourvoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire du fait de la nature de l'emploi et seulement dans ce cas, elles pourront procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée intermittents en application du présent accord. »

Changement de prestataires de services

Avenant n° 3 du 26 février 1986, modifié par l'avenant à l'avenant n° 3 du 1er décembre 1989, complété par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 3 du 27 mai 2009.

L'article 3 a est modifié comme suit :

« Article 3

Poursuite des contrats de travail

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation. »

Les autres dispositions de l'article 3 demeurent inchangées.

Accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective

« Article 9

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la convention collective nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des

rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination "personnel d'encadrement" est trop générale et imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention collective nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en oeuvre : ».

Les autres dispositions de l'article 9 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 21

Plan de formation

« L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres. »

Les autres dispositions de l'annexe I à l'avenant n° 21 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 7

Rapport annuel de branche sur l'emploi et les salariés effectifs dans la branche

Les tableaux IX « Total des embauches », XI « Salaires moyens de la branche » et XIV « Promotion interne » (bilan annuel du travail intermittent, analyse du secteur scolaire, cuisines centrales scolaires) sont modifiés comme suit :

« IX. - Total des embauches 20.

| Niveau | Homme | femme | ensemble |
|--------|-------|-------|----------|
| I | | | |
| II | | | |
| III | | | |
| IV | | | |
| V | | | |
| VI | | | |
| VII | | | |
| VIII | | | |
| IX | | | |
| Total | | | |

Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des embauches CDD + CDI + CDII du tableau VII, rubrique 3. »

« XI. - Salaires moyens de la branche au 31 décembre 20..

Base : 151,67 heures.

(Rubrique 211, bilan social)

| Qualification | Homme | | | Femme | | |
|---------------|----------|-------------------------|----------------------|----------|-------------------------|----------------------|
| | Effectif | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen | Effectif | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen |
| I | | | | | | |
| I | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|--|
| III | | | | | | |
| IV | | | | | | |
| V | | | | | | |
| VI | | | | | | |
| VII | | | | | | |
| VIII | | | | | | |
| IX | | | | | | |
| Total | | | | | | |

« XIV. - Promotion interne 20.. (à remplir obligatoirement même en l'absence de promotion)

(Rubrique 151, bilan social)

| Niveau | Total effectif inscrit au 31 décembre 20.. | | Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*) | |
|--------|--|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| I | | | | |
| II | | | | |
| III | | | | |
| IV | | | | |
| V | | | | |
| VI | | | | |
| VII | | | | |
| VIII | | | | |
| IX | | | | |
| Total | | | | |

(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année.

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..
Analyse sur le secteur scolaire

Effectifs en heures réelle

| Désignation | | | < à 800 heures | De 800 heures A 899 heures | De 900 heures A 999 heures | De 1 000 heures A 1 199 heures | De 1 200 heures A 1 499 heures | > à 1 500 heures | Total |
|-------------|----------------------|---|----------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------|-------|
| I | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| II | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| III | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| IV | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| V | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VI | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VIII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total secteur scolaire | | | | | | | | | |

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..
Analyse sur le secteur scolaire

Heures réelle

| Désignation | | | < à 800 heures | De 800 heures A 899 heures | De 900 heures A 999 heures | De 1 000 heures A 1 199 heures | De 1 200 heures A 1 499 heures | > à 1 500 heures | Total |
|-------------|-------------------|---|----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-------|
| I | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| II | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| III | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| IV | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| V | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VI | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | | H | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | CDI intermittents | | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total secteur scolaire | | | | | | | | | |

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..
Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures réelle

| Désignation | | | < à 800 heures | De 800 heures A 899 heures | De 900 heures A 999 heures | De 1 000 heures A 1 199 heures | De 1 200 heures A 1 499 heures | > à 1 500 heures | Total |
|-------------|-------------------|---|----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-------|
| I | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| II | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| III | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| IV | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| V | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| VI | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VIII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total secteur scolaire | | | | | | | | | |

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..
Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures contractuelle

| Désignation | | | < à 800 heures | De 800 heures A 899 heures | De 900 heures A 999 heures | De 1 000 heures A 1 199 heures | De 1 200 heures A 1 499 heures | > à 1 500 heures | Total |
|-------------|-------------------|---|----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-------|
| I | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| II | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| III | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | | H | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Autres CDI | | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| IV | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| V | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VI | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VIII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total secteur scolaire | | | | | | | | | |

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..
Cuisines centrales scolaires

Heures réelle

| Désignation | | | < à 800 heures | De 800 heures A 899 heures | De 900 heures A 999 heures | De 1 000 heures A 1 199 heures | De 1 200 heures A 1 499 heures | > à 1 500 heures | Total |
|-------------|-------------------|---|----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-------|
| I | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------|-------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| II | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| III | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| IV | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| V | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VI | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| VIII | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | Autres CDI | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total | CDI intermittents | H | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| | | H | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Autres CDI | | | | | | | | |
| | | F | | | | | | | |
| Total secteur scolaire | | | | | | | | | |

Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes

Le SNRC,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er En vigueur étendu

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

Article 2 En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 45 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 3 En vigueur étendu

Le montant brut de la prime de service minimum, prévue à l'article 36.2 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 22,50 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 4 En vigueur étendu

Le montant minimal de la prime journalière de détachement temporaire, prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 1,85 €.

Article 5 En vigueur étendu

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

Article 6 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er septembre 2012.

Pour favoriser l'application de ces dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

Article 7 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Accord du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP-RC)

SNRC ;

SNERS.

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

La fédération INOVA CFE-CGC. , par lettre du 14 janvier 2015 (BO n°2015-7)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

- d'affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
 - de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
 - de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre,
- sont convenues de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propre à la branche de la restauration collective.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective désignée CPNEFP-RC. Elle a pour objet, conformément à l'ANI du 10 février 1969, tel que modifié :

- de permettre aux salariés de suivre une formation professionnelle, voire d'acquérir une qualification ou une certification professionnelle ;
- de définir, d'orienter et de promouvoir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche ;
- de mettre en oeuvre toutes initiatives et de rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, de conduire toute action susceptible d'anticiper et de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 3

En vigueur étendu

Sont confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle les attributions suivantes :

Article 3.1

En vigueur étendu

Procéder ou faire procéder, notamment par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, aux niveaux tant national que régional : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs.

Procéder ou faire procéder à toutes études entrant dans le champ de compétences de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Contribuer, à la demande des entreprises, par des propositions, à la sécurisation de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Article 3.2

En vigueur étendu

Examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche.

Définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :

- objectif de la formation ;
- public ciblé ;
- contenu de la formation ;
- durée de l'action de formation ;
- niveau de l'action de formation ;
- sanction de la formation ;
- organisation collective de l'action de formation.

Etablir la liste des formations éligibles au compte personnel formation (CPF), conformément aux articles L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer cette liste.

Recenser les formations, facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risque, visées aux articles L. 4162-5 et L. 6323-16 du code du travail.

Définir les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranchés et créer les certificats de qualification professionnelle de la branche. Il est précisé que la CPNEFP-RC continuera à développer et à promouvoir les CQP-IH correspondant aux besoins de la branche de la restauration collective.

Identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée.

Définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics,

et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP-RC par le législateur, un accord national interprofessionnel ou un accord de branche.

La CPNEFP-RC peut, par ailleurs, prendre l'initiative d'établir toutes liaisons et coordinations nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées, ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Article 3.3 En vigueur étendu

La CPNEFP-RC est composée de deux collèges :

- un collège salariés composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- un collège employeurs avec un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Article 3.4 En vigueur étendu

Lors de la première réunion, la CPNEFP-RC élit, pour une période de 3 ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant chacun(e) à un collège différent et présenté(s) par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. La vice-présidence est attribuée à l'autre collège.

La CPNEFP-RC se réunit en plénière trois fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande de la majorité des organisations signataires du présent accord de l'un des collèges, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du secrétariat de la CPNEFP-RC.

Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés au sein de la CPNEFP-RC par les organisations professionnelles d'employeurs de la branche et signataires du présent accord.

Les ordres du jour seront établis par le secrétariat de la CPNEFP-RC et soumis à l'approbation du président et du vice-président au plus tard 3 semaines avant la réunion plénière.

Toute question diverse pourra être proposée par écrit jusqu'à la date de la réunion plénière et devra, pour être abordée, être acceptée en début de réunion à la majorité simple des membres présents ou représentés.

La CPNEFP-RC exprime sa volonté d'être accompagnée dans ses travaux par les services techniques du FAFIH. Elle confie à la structure paritaire de certification l'ingénierie de ses propres certificats de qualification professionnelle (CQP).

La CPNEFP-RC pourra recourir aux services de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Les représentants de la branche de la restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle (CRPEFP) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article 3.5

En vigueur étendu

Les décisions de la CPNEFP-RC sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La CPNEFP-RC peut valablement délibérer dès lors que 1/3 au moins des membres de chacun des collèges est présent ou représenté.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de deux voix ; le collège employeurs dispose d'un nombre égal de voix.

Chaque membre pourra se faire représenter par un autre membre de la commission et de son collègue dûment mandaté à cet effet, étant entendu que le nombre de pouvoirs détenus par un membre de la CPNEFP-RC est limité à deux en plus de sa propre voix.

Article 3.6

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale pourra, dans la limite de deux membres, prétendre au remboursement, par les organisations patronales et sur justificatifs, des frais engagés, dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Article 4

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'incidence de la création d'une CPNEFP propre à la branche de la restauration collective :

- l'article 8 de l'avenant 47, relatif aux classifications des emplois et salaires de la restauration collective, est annulé ;
- les termes « CPNE-IH » sont remplacés par « CPNEFP-RC » dans les articles suivants de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective :
- article 3.1 « Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi » ;
- article 3.2 « Mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises » ;
- article 6 « Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle ».

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande d'un des membres signataires. (1)

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC 2 mois avant la date de la prochaine réunion.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à toutes les parties signataires 1 mois avant la réunion. (1)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties, avec un préavis de 2 mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEFP-RC entraîne, de droit, sa dissolution.

(1) Alinéas étendus 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 6 juillet 2015 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC

En vigueur non étendu

Paris, le 14 janvier 2015.

La fédération INOVA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, service des conventions et accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3, du code du travail, notre fédération Inova CFE-CGC vous fait part de son souhait d'adhérer à l'accord relatif à la constitution

de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) ratifié par les partenaires sociaux en date du 2 décembre 2014.

Cette adhésion prend effet à dater de ce jour.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité

SNRC ;

SNERS.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Dans une situation économique dégradée, le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement s'inscrit dans une volonté forte de rétablir durablement la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les parties rappellent, par ailleurs, que les entreprises de la branche de la restauration collective concédée assurent un service de restauration pour des collectivités diverses et variées - écoles maternelles et primaires, maisons de retraite, entreprises, administrations publiques, etc. - et sont donc tributaires de la bonne santé économique de leurs clients.

Dans la suite du relevé de conclusions du 5 mars 2014 qui rappelle l'objectif du pacte d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi, les branches professionnelles sont invitées à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi, notamment des jeunes et des seniors, tout en tenant compte de la réalité économique des entreprises du secteur.

La nature et le niveau des engagements pris sont liés, d'une part, à l'évolution de la situation économique et sociale, d'autre part au renouvellement des mesures d'aides sociales et fiscales prévues dans le cadre du CICE.

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche de la restauration collective s'inscrit dans ce cadre. Il s'inscrit également dans la continuité des actions menées ou en cours notamment en matière de :

- classifications (avenant n° 47 du 9 novembre 2011), qui traduit la volonté des partenaires sociaux de :
- favoriser le recrutement ;
- maintenir et développer l'employabilité, professionnaliser les emplois par la création de CQP ;
- permettre une gestion dynamique des parcours professionnels, l'identification de passerelles entre les filières ;
- fidéliser les salariés en donnant une meilleure visibilité des possibilités d'évolution ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ;
- égalité entre les femmes et les hommes (avenant n° 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont entendu rechercher :
- une évolution durable des mentalités ;
- une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement et de formation ;
- un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- insertion des personnes en situation de handicap (accord du 29 octobre 2010) par lequel les partenaires sociaux ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique d'insertion et d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- formation professionnelle (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux rappellent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu, dès le 2 décembre 2014, d'ouvrir une négociation sur ce thème et de mettre en place un groupe de travail paritaire. L'examen de l'état des lieux économique et social du secteur (cf. données chiffrées en annexe) a conduit aux constats suivants :

- une diminution des effectifs notamment dans les secteurs « entreprises et administrations » et « enseignement » ;
- un vieillissement des effectifs ;
- une faible attractivité des métiers pour les jeunes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité affirmer des engagements et mettre le focus sur l'utilisation de tous les leviers d'action en matière de :

- insertion professionnelle durable, notamment des jeunes par le développement de l'alternance ;
- maintien de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ier

En vigueur non étendu

I.1

En vigueur non étendu

L'examen de la pyramide des âges traduit un déficit important de jeunes dans les entreprises de la restauration collective.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes. Ils se fixent comme objectif l'embauche de 7 000 jeunes parmi l'ensemble des embauches au terme de la période de 3 ans, dont au moins 50 % en contrat à durée indéterminée, et tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Les entreprises privilégieront, autant que possible, les embauches en contrat à durée indéterminée.

L'embauche de jeunes de 26 ans et moins passe par, d'une part, une plus grande attractivité de nos métiers, d'autre part la possibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir.

Attractivité des métiers

Le secteur de la restauration collective souffre d'une image pas suffisamment valorisée. Afin de remédier à la désaffection des jeunes vis-à-vis des métiers de la restauration collective, les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et d'amplifier les actions déjà menées en ce sens, notamment les actions de découverte et de promotion des métiers et des filières de formation en direction des élèves, des parents, des enseignants et des conseillers d'orientation pour permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers les métiers de la restauration collective, garantie d'une intégration professionnelle réussie.

Ces actions seront menées tant au niveau des entreprises que de la branche. Par exemple :

- participation à des salons (exemple : Mondial des métiers à Lyon) ;
- participation à des opérations « portes ouvertes » dans les écoles avec l'appui du réseau des ambassadeurs des métiers ;
- suivi de l'accord-cadre de coopération signé avec l'Education nationale : contribution à la formation des personnels de l'Education nationale dans le cadre des stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ;
- fourniture de matériel pédagogique, de fiches métiers... ;
- clips métiers.

Ces actions seront portées à la connaissance de la commission de suivi.

Parcours d'accueil

Identification et rôle d'un référent

Le salarié référent est choisi par l'employeur sur la base du volontariat si possible sur le lieu de travail ou ayant une proximité géographique.

Le référent accueille le jeune à son arrivée dans l'entreprise. Il doit faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son poste, son environnement de travail et ses collègues. Il doit le sensibiliser aux questions relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

A cette fin, chaque entreprise s'engage à mettre à la disposition de tout nouvel embauché, et quel que soit le support, les informations propres à permettre sa bonne intégration (type livret d'accueil).

Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage (dont le rôle principal est la transmission des compétences).

Accueil des jeunes sous convention de stage

Le stage en entreprise doit être l'opportunité de mettre en application les connaissances acquises par le stagiaire, de confronter la théorie à la pratique et un moyen de transition vers la vie professionnelle.

Pour y veiller, l'entreprise désignera un responsable de stage.

I.2

En vigueur non étendu

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Les contrats en alternance permettent au jeune d'acquérir une qualification et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel ; ils constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), sur la base des études réalisées, définira les actions pertinentes permettant de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement de l'apprentissage

Les parties rappellent l'intérêt de verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la branche afin de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement des contrats de professionnalisation

Les parties signataires renouvellent les engagements de la branche :

- de faire évoluer, à compter du 1er novembre 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1re année puis de 50 % sur chacune des 2 années suivantes ;

- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 %, dont 66 % de jeunes, la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI ou d'une proposition de CDI dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de professionnalisation.

Les parties soulignent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation.

Développement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet de favoriser la réalisation de parcours professionnels par des formations certifiantes ou qualifiantes, y compris celles inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles. Les parties encouragent l'OPCA à accompagner les entreprises dans le

financement et l'ingénierie de certification, et ce afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC est un dispositif qui donne la possibilité à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettra d'occuper un emploi.

La branche développera un partenariat avec Pôle emploi tant pour la définition des profils des candidats que pour l'élaboration de parcours professionnels adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises.

De même, les services de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche seront sollicités pour faciliter les démarches administratives tant de la branche que des entreprises, condition de la réussite de l'opération.

Sous réserve de l'accompagnement et de l'obtention des financements de Pôle emploi et de l'OPCA, une première expérience portant sur 200 demandeurs d'emploi en vue de l'obtention du CQP d'agent de restauration sera engagée sur l'Ile-de-France et la région Nord.

Les entreprises s'efforceront de mobiliser en interne les équipes de ressources humaines pour mener à bien l'intégration de ces personnes.

La branche se fixe un objectif d'embauche de 30 % en contrat à durée indéterminée ou de 50 % tous contrats confondus des personnes ayant obtenu leur CQP. Dans les 12 mois de l'obtention du CQP, ces personnes pourront bénéficier d'une embauche ou d'une proposition d'embauche dans une SRC ou dans tout autre secteur.

Le suivi des embauches ou des propositions d'embauche sera effectué à partir des informations communiquées par Pôle emploi.

I.3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties signataires rappellent leur attachement à porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour notamment :

- accroître les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans la branche.

II

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux affirment l'importance de maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi pour conserver les compétences.

Avec 90 000 signatures de contrats de travail en 2015, la branche s'efforcera de maintenir le nombre de contrats.

II.1

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de qualifier de senior tout salarié âgé de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux, ayant fait le constat que la population des seniors était bien représentée dans la branche, s'efforceront, au terme de la période de 3 ans, de porter le pourcentage de seniors 19 % des effectifs.

Les entreprises pourront, lors de l'entretien professionnel, évoquer les mesures d'accompagnement permettant au salarié « senior » de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions en favorisant :

- l'accès à la formation en anticipant l'évolution des carrières professionnelles ;
 - la réduction volontaire du temps de travail ;
 - l'organisation par les institutions de prévoyance de réunions d'information sur les dispositifs de retraite ;
 - l'accompagnement des salariés en fin de carrière en s'efforçant de proposer une offre de formations d'aide à la gestion du départ à la retraite dans les 2 ans précédant le départ en retraite ;
- A cette fin, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront, à leur demande et sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour faire effectuer un bilan retraite ;
- l'orientation vers des missions tutorales.

A sa demande, le salarié « senior » pourra bénéficier, si nécessaire, d'un entretien supplémentaire par an afin d'envisager de façon plus approfondie ses perspectives professionnelles.

Afin de favoriser l'accès au bilan de santé prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Ils devront à cet effet présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à leur retour dans l'entreprise de leur présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

II.2

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre d'une politique ambitieuse de maintien et de développement des compétences et des qualifications est un facteur tant de compétitivité pour les entreprises que de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Le développement de l'employabilité passe par :

- le développement des compétences et des qualifications ;
- la sécurisation des parcours professionnels (accord de branche sur la formation professionnelle) ;
- la fidélisation ;
- la professionnalisation de nos métiers.

Elle vise à permettre à des personnes disposant d'un faible niveau de qualification d'accéder à des emplois durables. En développant la notion de

professionnalisme, le secteur d'activité s'inscrit dans une démarche générale plus volontaire et active de développement de l'emploi et de la formation. Les partenaires sociaux chargent la CPNE de veiller à la réactualisation régulière de la liste des formations éligibles au CPF.

II.3

En vigueur non étendu

Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés expérimentés (seniors) permettent à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire.

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors. Grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes.

Tutorat

La pratique du tutorat doit être privilégiée dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupant des missions tutorales fera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

III

En vigueur non étendu

Dans le souhait d'une démarche responsable et concertée, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'ouvrir une négociation sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

A cette fin, ils conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un groupe de travail paritaire à la fréquence de :

- deux réunions avant les vacances d'été 2016 ;

- deux autres réunions au cours du second semestre,

avec l'objectif d'aboutir à un socle commun d'ici à la fin de l'année, sous réserve des contraintes liées à la nécessité d'un appel d'offres relatif à la gestion des fonds et à la détermination des supports de placement.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, l'accord précisera notamment les modalités d'abondement retenues après concertation et négociation avec les organisations syndicales.

IV

En vigueur non étendu

Pour faire le point sur les engagements pris dans le présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires du présent accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;

- d'un nombre égal de représentants du collège employeurs.

Elle se réunira une fois par an. Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord, la mise en oeuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

V

En vigueur non étendu

V.1

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1er janvier 2015. Il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017.

Les engagements pris dans le présent accord sont conditionnés au respect des mesures sociales et fiscales intervenues ou annoncées jusqu'à fin 2017. En fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en oeuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

V.2

En vigueur non étendu

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant sur demande d'un des signataires.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau

texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

V.3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe

En vigueur non étendu

Données extraites des rapports annuels de branche 2011-2012-2013
Evolution des effectifs

| Statut | Homme | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 | 2011 | 2012 | 2013 |
| Cadres | 2 548 | 2 636 | 2 581 | 997 | 1 115 | 1 175 | 3 545 | 3 751 | 3 756 |
| AM | 9 017 | 9 418 | 9 611 | 3 108 | 3 504 | 3 751 | 12 125 | 12 922 | 13 362 |
| Employés | 22 173 | 21 088 | 20 675 | 39 125 | 36 808 | 35 474 | 61 298 | 57 896 | 56 149 |
| Total | 33 738 | 33 142 | 32 867 | 43 230 | 41 427 | 40 400 | 76 968 | 74 569 | 73 267 |

CDD, CDI

| Année | CDD | | | CDI | | |
|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme |
| 2011 | 5 735 | 2 180 | 3 555 | 71 233 | 31 558 | 39 675 |
| 2012 | 5 164 | 1 986 | 3 178 | 69 405 | 31 156 | 38 249 |
| 2013 | 4 830 | 1 945 | 2 885 | 68 437 | 30 992 | 37 515 |

Temps plein/temps partiel

| Année | Temps plein | | | Temps partiel | | |
|-------|-------------|--------|--------|---------------|-------|--------|
| | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme |
| 2011 | 54 950 | 30 114 | 24 836 | 22 018 | 3 624 | 18 394 |
| 2012 | 54 220 | 29 808 | 24 412 | 20 349 | 3 339 | 17 010 |
| 2013 | 53 795 | 29 430 | 24 365 | 19 472 | 3 437 | 16 035 |

Formation en alternance

| Année | Contrat de professionnalisation | | | Contrat d'apprentissage | | |
|-------|---------------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | Total | Homme | Femme | Total | Homme | Femme |

| | | | | | | |
|------|----|----|----|-------|-----|-----|
| 2011 | 53 | 28 | 25 | 813 | 385 | 428 |
| 2012 | 80 | 40 | 40 | 794 | 407 | 387 |
| 2013 | 66 | 29 | 37 | 1 175 | 646 | 529 |

Textes Salaires

Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO.

Minima conventionnels au 1er avril 2006

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Champ d'application

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

Article 2

Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe B, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006 :

(En euros.)

| NIVEAU | SBM AU 1er AVRIL 2006 |
|--------|-----------------------|
| I A | 1 197,11 |
| I B | 1 205,60 |
| II A | 1 220,16 |
| II B | 1 235,77 |
| III A | 1 277,38 |
| III B | 1 329,39 |
| IV A | 1 412,62 |
| IV B | 1 505,91 |
| V A | 1 651,94 |
| V B | 2 367,65 |

Article 3

Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006 :

(En euros.)

| NIVEAU | RMM AU 1er AVRIL 2006 |
|--------|-----------------------|
|--------|-----------------------|

| | |
|-------|----------|
| I A | 1 262,42 |
| I B | 1 336,21 |
| II A | 1 376,98 |
| II B | 1 404,06 |
| III A | 1 449,14 |
| III B | 1 505,48 |
| IV A | 1 595,65 |
| IV B | 1 696,71 |
| V A | 1 854,91 |
| V B | 2 630,27 |

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1er octobre 2006 :

- pour le niveau I B à :

$SBM \times 70 \% / 12$

- pour le niveau II A à 1/12 du SBM.

A compter du 1er octobre 2006, la fraction mensuelle des primes annuelles sera donc de :

- pour le niveau I B à :

$SBM \times 70 \% / 12$

- pour le niveau II A à V B à 1/12 du SBM.

Article 4

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun en avril 2007.

Dans l'hypothèse où la décision serait prise d'élargir à la restauration collective le mécanisme de la réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les avantages nature nourriture, les parties conviennent d'anticiper cette négociation et de réunir une commission mixte dans les 3 mois de cette décision, pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun.

En tout état de cause et conformément aux dispositions de la convention collective, les parties conviennent de se retrouver en octobre pour négocier les minima conventionnels.

Article 5

Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 6

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er avril 2006.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 7

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 13 avril 2006.

Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERRS.

Syndicat de salariés :

FGTA-FO.

Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

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

Article 2

Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe B, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

(En euros.)

| NIVEAU | SBM AU 1er OCTOBRE 2006 |
|--------|-------------------------|
| I A | 1 221,03 |
| I B | 1 229,52 |
| II A | 1 244,08 |
| II B | 1 259,69 |
| III A | 1 301,30 |
| III B | 1 353,31 |
| IV A | 1 436,54 |
| IV B | 1 529,83 |
| V A | 1 675,86 |
| V B | 2 391,57 |

Article 3

Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

(En euros.)

| NIVEAU | SBM AU 1er OCTOBRE 2006 |
|--------|-------------------------|
| I A | 1 287,60 |
| I B | 1 367,81 |
| II A | 1 414,32 |
| II B | 1 431,23 |
| III A | 1 476,31 |
| III B | 1 532,65 |
| IV A | 1 622,82 |
| IV B | 1 723,88 |
| V A | 1 882,08 |
| V B | 2 657,43 |

Article 4

Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er octobre 2006.

Article 6

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 21 septembre 2006.

Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 novembre 2009, art. 1er)

SNRC ;

SNERS.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

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

Article 2 En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16. 1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

| NIVEAU | TAUX HORAIRE |
|--------|--------------|
| I | 8, 82 |
| II A | 8, 85 |
| II B | 8, 90 |
| III A | 8, 94 |
| III B | 9, 11 |
| IV A | 9, 61 |
| IV B | 10, 20 |
| V A | 11, 17 |
| V B | 15, 94 |

Article 3 En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151, 67 heures), tels que définis à l'article 16. 2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMUM ANNUEL |
|--------|------------------------|
| I | 1 337, 73 |
| II A | 1 342, 28 |
| II B | 1 349, 86 |
| III A | 1 355, 93 |
| III B | 1 381, 71 |
| IV A | 1 457, 55 |
| IV B | 1 547, 03 |
| VA | 1 694, 15 |
| VB | 2 417, 62 |

Article 4
En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151, 67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté, et tels que définis à l'article 16. 3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

| NIVEAU | REVENU MINIMUM ANNUEL |
|--------|-----------------------|
| I | 16 989, 17 |
| II A | 17 449, 64 |
| II B | 17 548, 18 |
| III A | 17 627, 09 |
| III B | 17 962, 23 |
| IV A | 18 948, 15 |
| IV B | 20 111, 39 |
| V A | 22 023, 95 |
| V B | 31 429, 06 |

Article 7
En vigueur étendu

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

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er juillet 2009.

Article 9
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 10 avril 2012, art. 1er)

SNRC.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective, ont souhaité d'ores et déjà revaloriser, à compter du 1er janvier 2012 et pour une période transitoire allant jusqu'à la mise en oeuvre dudit avenant, les minima correspondant à la grille de classification actuellement en vigueur.

Cet avenant constitue un tout indivisible avec l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective ; dès lors que ce dernier avenant serait frappé d'opposition, le présent avenant à durée déterminée serait considéré comme nul et non avenue.

Pour favoriser l'application de ces minima dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sera sollicité à ce titre.

Les parties signataires ont donc convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaire minima tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 43, sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012.

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,18 |
| II A | 9,29 |
| II B | 9,39 |
| III A | 9,49 |
| III B | 9,58 |
| IV A | 9,68 |
| IV B | 10,34 |
| V A | 11,66 |
| V B | 15,94 |

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I | 1 392,33 |
| II A | 1 409,01 |
| II B | 1 424,18 |
| III A | 1 439,35 |
| III B | 1 453,00 |
| IV A | 1 468,16 |
| IV B | 1 568,27 |
| V A | 1 768,47 |
| V B | 2 417,62 |

Article 4
En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

| Niveau | Revenu minimum annuel |
|--------|-----------------------|
| I | 17 682,59 |
| II A | 18 317,13 |
| II B | 18 514,34 |
| III A | 18 711,55 |
| III B | 18 889,00 |
| IV A | 19 086,08 |
| IV B | 20 387,51 |
| V A | 22 990,11 |
| V B | 31 429,06 |

Article 3
En vigueur étendu

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

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012

Le SNRC,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

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

Article 2
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,43 |
| II | 9,60 |
| III | 9,77 |
| IV | 9,93 |
| V | 10,30 |
| VI | 10,76 |
| VII | 11,61 |
| VIII | 12,47 |
| IX | 14,70 |

Article 3
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I | 1 430,25 |
| II | 1 456,03 |
| III | 1 481,82 |
| IV | 1 506,08 |
| V | 1 562,20 |
| VI | 1 631,97 |
| VII | 1 760,89 |
| VIII | 1 891,32 |
| IX | 2 229,55 |

Article 4
En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveau | Revenu minimum annuel |
|--------|-----------------------|
| I | 18 593,25 |
| II | 18 928,39 |
| III | 19 263,66 |
| IV | 19 579,04 |
| V | 20 308,60 |
| VI | 21 215,61 |
| VII | 22 891,57 |
| VIII | 24 587,16 |
| IX | 28 984,15 |

Article 5
En vigueur étendu

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

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation

Le SNRC ;

Le SNERS,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

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

Article 2
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Taux Horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,62 |
| II | 9,73 |
| III | 9,89 |
| IV | 10,05 |
| V | 10,43 |
| VI | 10,89 |
| VII | 11,74 |
| VIII | 12,74 |
| IX | 16,49 |

Article 3
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I | 1 459,07 |
| II | 1 475,75 |
| III | 1 500,02 |
| IV | 1 524,28 |
| V | 1 581,92 |
| VI | 1 651,69 |
| VII | 1 780,61 |

| | |
|------|----------|
| VIII | 1 932,28 |
| IX | 2 501,04 |

Article 4
En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveau | Revenu minimum annuel |
|--------|-----------------------|
| I | 18 967,91 |
| II | 19 184,75 |
| III | 19 500,26 |
| IV | 19 815,64 |
| V | 20 564,96 |
| VI | 21 471,97 |
| VII | 23 147,93 |
| VIII | 25 119,64 |
| IX | 32 513,52 |

Article 5
En vigueur étendu

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

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

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

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Article 6
En vigueur étendu

Article 6.1
En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté à 46 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 6.2
En vigueur étendu

Le montant minimal brut de la prime journalière de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté à 2 €.

Article 7
En vigueur étendu

Compte tenu principalement des distorsions de rémunération entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation induites par l'accord du 7 février 2005, les données sociales du secteur de la restauration collective démontrent que les entreprises de ce secteur privilégient le recours au contrat d'apprentissage. Afin d'équilibrer cette situation et d'optimiser les sources de financement de ces deux types de contrats en alternance, les parties signataires souhaitent :

- d'une part, réaffirmer leur volonté :
 - d'augmenter l'attractivité de la profession pour les jeunes en proposant des parcours qualifiants par la mise en place de CQP à l'entrée de chacune des filières identifiées ;
 - de professionnaliser les emplois en encourageant l'acquisition de qualifications ;
 - d'autre part, faire évoluer les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 7 février 2005 de la manière suivante :
- « Les titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'application du présent avenant seront rémunérés conformément aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9 du code du travail. »

En contrepartie, les parties signataires se fixent pour objectif :

- de faire évoluer, à compter de la date d'application du présent avenant, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la première année d'application, puis de 50 % sur chacune des deux années suivantes ;

- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 % la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation ;
 - de plus, si lors d'un transfert de marché, un salarié en contrat de professionnalisation se retrouve sans tuteur, le nouvel employeur s'engage à lui trouver un nouveau tuteur pour lui permettre d'aller au terme de son contrat de professionnalisation ou de son action de professionnalisation ;
 - les parties signataires demandent à la CPNEFP-RC, dans le cadre de ses attributions en matière d'orientation de la politique générale d'emploi, de formation et de qualification, de faire évoluer, en fonction des besoins identifiés de la branche, les formations prioritaires définies au titre du contrat de professionnalisation.
- Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP-RC le suivi annuel de ces dispositions.

Article 8
En vigueur étendu

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

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 10
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima

Le SNRC ;

Le SNERS,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

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

Article 2
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire |
|--------|--------------|
| I | 9,68 |
| II | 9,79 |
| III | 9,95 |
| IV | 10,11 |
| V | 10,49 |
| VI | 10,95 |
| VII | 11,80 |
| VIII | 12,81 |
| IX | 16,58 |

Article 3
En vigueur étendu

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

(En euros.)

| Niveau | Salairé minimum mensuel |
|--------|-------------------------|
| I | 1 468,17 |
| II | 1 484,85 |
| III | 1 509,12 |
| IV | 1 533,38 |
| V | 1 591,02 |
| VI | 1 660,79 |
| VII | 1 789,71 |
| VIII | 1 942,89 |
| IX | 2 514,69 |

Article 4
En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveau | Revenu minimum annuel |
|--------|-----------------------|
| I | 19 086,15 |
| II | 19 303,04 |
| III | 19 618,51 |
| IV | 19 933,99 |
| V | 20 683,24 |
| VI | 21 590,22 |
| VII | 23 266,18 |
| VIII | 25 257,61 |
| IX | 32 690,95 |

Article 5
En vigueur étendu

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

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

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

Les bilans et rapports de situations comparées doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Article 6
En vigueur étendu

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

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté

d'extension et, au plus tard, le 1er juin 2016.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Textes Extensions

ARRETE du 2 février 1984

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration des collectivités (deux annexes) du 20 juin 1983 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 1983 ;

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), notamment les oppositions émanant de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant qu'à l'exception des dispositions exclues de l'extension ou nécessitant une réserve d'application de certains articles du code du travail, qui ne modifient pas l'économie générale du texte, les dispositions de la convention collective susvisée sont conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment aux articles L. 212-4 et L. 212-8 du code du travail ;

Considérant que les dispositions relatives à la durée du travail des cadres ne font que se conformer à la jurisprudence en la matière ;

Considérant que les signataires d'une convention ont toute liberté pour choisir eux-mêmes les critères servant à déterminer, dans les classifications des emplois, les niveaux des différents postes de travail ;

Considérant que l'absence de certaines clauses obligatoires prévues à l'article L. 133-5 du code du travail n'est pas un obstacle à l'extension, cette absence donnant droit à la faculté de s'opposer en application de l'article L. 133-11,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. CHAZAL

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 la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration des collectivités (deux annexes) du 20 juin 1983, à l'exclusion :

Du premier alinéa du paragraphe D et du paragraphe E de l'article 16 ;

Du dernier membre de phrase du dernier alinéa de l'article 30.

Le cinquième alinéa de l'article 6 est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 424-1, dernier alinéa, du code du travail.

Les trois premiers alinéas du paragraphe B de l'article 10 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Le premier alinéa du premier paragraphe de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 83-635 du 1er juillet 1983.

Le paragraphe A de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le paragraphe B de l'article 25 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le paragraphe B de l'article 26 est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 27 est étendu sauf en ce qui concerne la catégorie des cadres.

Le dernier alinéa de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 2, dernier alinéa, de l'accord annexé).

Article 2.

L'extension de la convention collective et de ses annexes est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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.

ARRETE du 13 juillet 1984

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de :

- l'avenant " salaire " n° 1 du 24 avril 1984 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 juin 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'accord du 7 février 1985 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 juin 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 avril 1985 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 30 octobre 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de :

- l'accord du 22 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation en restauration des collectivités ;
- l'accord du 9 avril 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance en restauration des collectivités.

Le paragraphe Rémunération de l'annexe Contrat de qualification est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-1056 du 30 novembre 1984.

ARRETE du 6 juin 1986

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 22 octobre 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration des collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 4 du 22 avril 1987 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 janvier 1989

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 mars 1988 à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du point 1 au paragraphe c de l'article 16 bis est étendu sous réserve de l'article D 141-8 du code du travail en tant qu'il orévoit la règle du

versement d'une indemnité compensatrice à défaut de fourniture du repas.

ARRETE du 23 avril 1990

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'avenant n° 6 du 1er décembre 1989 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la restauration de collectivités.

ARRETE du 23 avril 1990

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant du 1er décembre 1989 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 23 juillet 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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 avril 1990, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n°7 du 3 avril 1990, complété par une annexe n°1 du 20 avril 1990, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 5 juillet 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête.

Pour le ministre et par délégation ;
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 3 avril 1990, complété par une annexe n° 1 du 20 avril 1990, à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 15 janvier 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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n°8 du 26 octobre 1990 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 13 décembre 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) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation ;
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective H. MARTIN.

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 8 du 26 octobre 1990 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 28 janvier 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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n°9 du 26 octobre 1990 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 27 décembre 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)

Pour le ministre et par délégation ;
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le chef de service,
J. DUSSIOT

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 9 du 26 octobre 1990 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires professionnelles nationales.

ARRETE du 3 novembre 1992

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 1 du 8 septembre 1992 à l'annexe n° 6 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 25 septembre 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)

Pour le ministre et par délégation ;
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et dans son propre champ d'application professionnel les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 septembre 1992 à l'avenant n° 6 (travail intermittent dans le secteur scolaire) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 26 mars 1993

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 novembre 1992, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 10 du 19 octobre 1992 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 21 novembre 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;
Considérant que les clauses relatives à la classification et aux salaires ne sont pas contraire aux dispositions légales ;
Considérant que la fixation des salaires relève du domaine contractuel,

Pour le ministre et par délégation ;
Par empêchement du directeur des relations du travail :
le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 les dispositions de l'avenant n° 10 du 19 octobre 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 9 août 1993

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 novembre 1992, portant extension de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant n° 11 du 14 janvier 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 4 mars 1993 ;

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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;

Considérant que la fixation d'une garantie conventionnelle de rémunération, sa base de calcul ainsi que les conditions de son attribution relèvent de la liberté contractuelle ;

Considérant que les dispositions de cet avenant ne contreviennent pas aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur tant en ce qui concerne l'article L.133-5 que l'article R.143-2 du code du travail ;

Considérant que le présent accord est sans effet au regard des dispositions conventionnelles de la branche préexistantes relatives à la prime d'ancienneté.

Pour le ministre et par délégation ;

Par empêchement du directeur des relations du travail :

le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 les dispositions de l'avenant n° 11 du 14 janvier 1993 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 25 novembre 1993

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 août 1993, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 14 juin 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au journal officiel du 7 août 1993 ;

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),

Pour le ministre et par délégation ;

Par empêchement du directeur des relations du travail :

le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, à l'exclusion :

- du dernier alinéa du 1 de l'article 5 ;

- du dernier alinéa du 4 de l'article 5 ;

- du 7 de l'article 5 ;

- des termes : " ou dans une autre unité de l'entreprise de restauration collective " figurant au 3^e alinéa du point a du 8 de l'article 5.

ARRETE du 12 janvier 1994

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 12 du 13 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 30 novembre 1993 ;
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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation ;
Par empêchement du directeur des relations du travail :
le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 12 du 13 octobre 1993 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 25 juillet 1994

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 13 du 11 mai 1994 à la convention collective précitée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juin 1994 ;
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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 13 du 11 mai 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 11 mai 1994 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 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 du 11 mai 1994 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 21 juillet 1994.

ARRETE du 4 octobre 1994

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 janvier 1994, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 1 du 21 juin 1994 à l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire du 14 juin 1993, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 août 1994 ;
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),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 1 du 21 juin 1994 à l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire du 14 juin 1993, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 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 la convention précitée.

Art. 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° 94-31 en date du 10 septembre 1994.

ARRETE du 8 février 1995

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 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 1994 portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 24 mai 1994, dénommé avenant n° 1 à l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation du 22 février 1985, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 1994 ;
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), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que l'accord du 24 mai 1994, dénommé avenant n° 1 à l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation du 22 janvier 1985, constitue un avenant à la convention collective nationale précitée, tel que défini par l'article L. 132-11 du code du travail ;
Considérant que les dispositions conventionnelles issues de la négociation quinquennale obligatoire prévue par l'article L. 933-2 du code du travail sur la nature des actions de formation, leur ordre de priorité et la reconnaissance des qualifications acquises de ce fait relèvent du domaine contractuel librement négocié par les organisations représentatives de la branche ;
Considérant en outre que les dispositions de l'accord précité ne sont contraires à aucune disposition législative ou réglementaire actuellement en vigueur, sous réserve du respect des dispositions légales rappelées ci-après,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'accord du 24 mai 1994, dénommé avenant n° 1 à l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation du 22 février 1985, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée :

- le paragraphe 3 Sécurité du point 2 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 231-3-1 et L. 900-2 du code du travail ;

- le point 2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Art. 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 la convention collective précitée.

Art. 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° 94-31 en date du 10 septembre 1994.

ARRETE du 18 juillet 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 14 (Salaires) du 5 avril 1995 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mai 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 14 (Salaires) du 5 avril 1995 à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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° 95-18 en date du 24 juin 1995.

ARRETE du 2 juillet 1996

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 18 du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 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),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 18 du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 15 modifié est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

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° 96-18 en date du 20 juin 1996.

ARRETE du 2 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 19 du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 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),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 19 du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée.

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° 96-18 en date du 20 juin 1996.

ARRETE du 16 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 20 (Salaires) du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 20 (Salaires) du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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 à courir et aux conditions prévues par ledit

avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales 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 96-20 en date du 3 juillet 1996.

ARRETE du 17 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 17 (Prime d'activité continue et prime de service minimum) du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 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),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 17 (Prime d'activité continue et prime de service minimum) du 18 mars 1996 à la convention collective nationale susvisée.

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° 96-20 en date du 3 juillet 1996.

ARRETE du 16 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993 sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 octobre 1996 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993 sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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 au ministère du travail et des affaires sociales 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° 96-39 en date du 2 novembre 1996.

ARRETE du 23 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 23 (Salaires) du 27 mars 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 à l'avenant n° 17 (Prime d'activité continue) du 27 mars 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 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), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de :

- l'avenant n° 23 (Salaires) du 27 mars 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 1 à l'avenant n° 17 (Prime d'activité continue) du 27 mars 1997 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-22 en date du 11 juillet 1997 (pour l'avenant n° 1) et n° 97-23 en date du 18 juillet 1997 (pour l'avenant n° 23).

ARRETE du 25 juillet 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 21 (quatre annexes) du 21 février 1997 (Classifications, plan de formation et modifications de certaines dispositions conventionnelles) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant Salaires n° 22 (rectificatif annexé) du 21 février 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 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),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 21 (quatre annexes) du 21 février 1997 (Classifications, plan de formation et modifications de certaines dispositions conventionnelles) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail ;

- l'avenant Salaires n° 22 (rectificatif annexé) du 21 février 1997 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997.

ARRETE du 3 juillet 2001

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 avril 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),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 3-2 (Repos quotidien) sont étendus sous réserve de l'application des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail.

Le deuxième point du troisième alinéa de l'article 5-1 (Octroi de jours de repos) est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le troisième alinéa du paragraphe Dispositions communes aux modulations de types II et III de l'article 5-2 (Annualisation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

La dernière phrase de l'article 7-1 (Limitation de coupures quotidiennes) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 7-2 (Conditions de recours aux heures complémentaires) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'article 9 (Dispositions particulières au personnel d'encadrement) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le deuxième point du sixième alinéa du paragraphe Dispositions générales concernant le personnel d'encadrement de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le septième alinéa du paragraphe Dispositions générales concernant le personnel d'encadrement de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Le premier alinéa de l'article 15 modifié sur l'emploi des femmes est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 15 modifié sur l'emploi des femmes est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 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° 99-13 en date du 7 mai 1999.

ARRETE du 3 juillet 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133.1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1999, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 24 du 8 décembre 2000 (travail au froid) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 avril 2001 ;

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),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 24 du 8 décembre 2000 (travail au froid) à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 233-74 du code du travail.

Le cinquième alinéa de cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

Le septième alinéa de cet avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, dont il résulte que lorsqu'est proposé à un salarié un nouvel emploi dont la qualification et la rémunération sont supérieures à celui qu'il occupe habituellement, ce dernier doit percevoir une rémunération correspondant à l'emploi occupé.

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° 2001/13 en date du 27 avril 2001.

ARRETE du 27 août 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 25 (salaires) du 7 février 2001 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juin 2001 ;

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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 25 du 7 février 2001 (salaires) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

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° 2001/24 en date du 16 juillet 2001.

ARRETE du 19 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 25 mai 1999, paru au Journal officiel du 8 juin 1999, portant extension de l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord du 15 janvier 1999 susvisé relatif à l'habillement-déshabillage conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord du 15 janvier 1999 susvisé relatif au temps de repas conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juin 2001 ;
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),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord du 15 janvier 1999 susvisé relatif à l'habillement-déshabillage conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 7 février 2004 à l'accord du 15 janvier 1999 susvisé relatif au temps de repas conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er de l'avenant n° 2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

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. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/24 en date du 16 juillet 2001.

ARRETE du 12 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 26 du 19 septembre 2001 relatif aux minima conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;
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) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 26 du 19 septembre 2001 relatif aux minima conventionnels à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure une garantie mensuelle de rémunération en faveur des salaires rémunérés au niveau du SMIC.

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° 2001/50 en date du 11 janvier 2002.

ARRETE du 5 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;
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 en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifiée par avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros à la convention collective nationale susvisée.

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° 2001/50 en date du 11 janvier 2002.

ARRETE du 24 septembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 28 du 29 mars 2002 sur les salaires minimaux conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 2002 ;

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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 28 du 29 mars 2002 sur les salaires minimaux conventionnels à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

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° 2002/21 en date du 22 juin 2002.

ARRETE du 4 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 29 du 3 juillet 2002 (travail de nuit) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 septembre 2002 ;

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 en séance du 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 29 du 3 juillet 2002 (travail de nuit) à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 (contrepartie au travail de nuit) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4-1 du code du travail les avantages déjà visés prévus par l'article 4 soient spécifiques aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit et comprennent une compensation en repos.

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° 2002/32 en date du 7 septembre 2002.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 30 du 16 octobre 2002 (salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 décembre 2002 ;

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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 30 du 16 octobre 2002 (salaires minima) à la convention collective susvisée sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

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° 2002/48 en date du 28 décembre 2002.

ARRETE du 26 octobre 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 16 avril 2004 sur la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 août 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,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 16 avril 2004 sur la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2004/30.

ARRETE du 26 octobre 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 33 du 12 février 2004 modifiant l'article 25 (Maladie) de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 34 du 12 février 2004 portant mise en place d'un capital décès à la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 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,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 du 12 février 2004 modifiant l'article 25 (Maladie) de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 34 du 12 février 2004 portant mise en place d'un capital décès à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/28.

ARRETE du 10 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 35 du 23 juin 2004, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 35 du 23 juin 2004, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2 et 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

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° 2004/32.

ARRETE du 10 février 2005

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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 (Formation professionnelle) de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 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 7 février 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 (Formation professionnelle) de la convention collective susvisée.

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° 2004/28.

ARRETE du 21 mars 2005

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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 29 novembre 2004 et du 7 février 2005, notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations patronales ;
Considérant que les organisations signataires du texte susvisé ont, conformément à la liberté contractuelle posée à l'article L. 132-4 du code du travail, fixé des objectifs ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptés à la situation particulière de la branche ;
Considérant que les dispositions du texte conventionnel se conforment aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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° 2004/28.

ARRETE du 3 octobre 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 36 du 23 juin 2004, relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, à la convention collective nationale susvisée ;

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 22 septembre 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 36 du 23 juin 2004, relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 8 (Services de santé au travail) comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail.

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° 2005/3.

ARRETE du 4 octobre 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 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 29 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 4-3 (Suspension) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, que le contrat de travail soit exécuté ou non ;

- des termes " sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,5 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, " mentionnés au premier alinéa du point 3 (Allocation de formation des droits individuels à la formation prioritaires) du paragraphe a (Financement des droits individuels à la formation prioritaires) de l'article 4-9 (Financement du droit individuel à la formation) et le deuxième alinéa du point 3 susvisé, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles les rémunérations des salariés en formation ou l'allocation de formation ne peuvent être prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Le premier alinéa du paragraphe a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en oeuvre du droit individuel à la formation) est 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.

Le deuxième tiret du premier alinéa du paragraphe b (Cas de refus du droit individuel à la formation) de l'article 4-5 (Procédure) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas.

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° 2005/21.

ARRETE du 7 décembre 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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 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 29 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 4-3 (Suspension) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, que le contrat de travail soit exécuté ou non ;

- des termes " sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,5 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, " mentionnés au premier alinéa du point 3 (Allocation de formation des droits individuels à la formation prioritaires) du paragraphe a (Financement des droits individuels à la formation prioritaires) de l'article 4-9 (Financement du droit individuel à la formation) et le deuxième alinéa du point 3 susvisé, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail aux termes desquelles les rémunérations des salariés en formation ou l'allocation de formation ne peuvent être prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Le premier alinéa du paragraphe a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en oeuvre du droit individuel à la formation) est 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.

Le deuxième tiret du premier alinéa du paragraphe b (Cas de refus du droit individuel à la formation) de l'article 4-5 (Procédure) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas.

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° 2005/21.

ARRETE du 15 mars 2007

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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 40 du 21 septembre 2006, relatif au capital décès à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 41 du 21 septembre 2006, relatif à l'emploi des femmes, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors de la séance du 13 mars 2007,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 21 septembre 2006, relatif au capital décès, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 21 septembre 2006, relatif à l'emploi des femmes, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/52.

ARRETE du 19 mars 2007

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'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2005, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 42 du 21 septembre 2006, relatif aux minima conventionnels, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2007 ;
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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 42 du 21 septembre 2006, relatif aux minima conventionnels, à la convention collective susvisée.

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 général 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° 2006/52.

ARRETE du 2 mai 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 38 du 13 avril 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 avril 2007 ;
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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

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 la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 38 du 13 avril 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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 général 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, fascicules conventions collectives n°s 2006/25 et 2006/42.

Accord du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur FAFIH « tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs » et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage

Texte de base

Organisme paritaire collecteur FAFIH : « tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs » et orientation, formation professionnelle, apprentissage

*(1) Le terme « tourisme » figurant dans le titre de l'accord national du 12 mai 2015 est exclu de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)*

CDF ;

SNRC ;

FAGIHT ;

SNRPO ;

FNBF ;

SCMF ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;

INOVA CFE-CGC.

ACIF (association des casinos indépendants) 1, avenue El-Burgo-de-Osma BP 21 33780 Soulac-sur-Mer , par lettre du 22 décembre 2015 (BO n°2016-3)

[En vigueur étendu](#)

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;
Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue,

Préambule

En vigueur étendu

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme (1) est traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques, technologiques et sociologiques de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le tourisme (2), l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation - les CRPEF - la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

A cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme proactif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du FAFIH et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

(1) Les termes « et du tourisme » figurant à l'alinéa 1 du préambule sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

(Arrêté du 7 décembre 2015-art. 1)

(2) Les termes « Le tourisme » figurant à l'alinéa 5 du préambule sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Chapitre Ier Dispositions générales

Ier

En vigueur étendu

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il annule et remplace l'accord du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

L'accord du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie (Nor : ASET1151178M), publié dans le BOCC n° 2011-35.

Article 2

En vigueur étendu

Le FAFIH, OPCA des activités du tourisme (1), de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs, prend la dénomination suivante : « FAFIH - Tourisme (2), hôtellerie, restauration, loisirs ».

Ci-après « FAFIH » dans le texte.

(1) Les termes « du tourisme » à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

(Arrêté du 7 décembre 2015-art. 1)

(2) Les termes « Tourisme » figurant à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes

collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.
(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le FAFIH, situé 3, rue de la Ville-l'Evêque à Paris 8e, est l'organisme paritaire collecteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme (1). Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement...

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale. Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901.

(1) Les termes « et de tourisme » figurant à l'alinéa 1 de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole et des DOM. (1)

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités nationales (hors DOM) », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être élargi par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

(1) L'alinéa 1 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Chapitre II Missions du FAFIH

Article 5

En vigueur étendu

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leurs politiques et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, d'évoluer et de développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteurs de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou de se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en oeuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Article 6

En vigueur étendu

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard, le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises, sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

Article 6.1

En vigueur étendu

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier. Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

Article 7

En vigueur étendu

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

Article 8

En vigueur étendu

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

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, d'apprentissage et de contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée de l'alternance au sein de la filière du tourisme (1), de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Ainsi le rassemblement autour de ces activités au sein d'un même OPCA/ OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'Etat et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance - professionnalisation et apprentissage - au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

De plus, la mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/ OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'Education nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et à enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

(1) Les termes « du tourisme, » figurant à l'alinéa 3 de l'article 8 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 9

En vigueur étendu

A la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprise, un service d'information, de conseil, de diagnostic, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formation professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

Chapitre III Collecte et gestion des contributions

Article 10

En vigueur étendu

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- au titre de la professionnalisation : 0,15 % ;
- au titre du plan de formation : 0,40 %.

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.

b) Entreprises employant au moins 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise.

1. Entreprises de 10 à 49 salariés

- plan de formation : 0,20 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,15 % ;
- FPSP : 0,15 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

2. Entreprises de 50 à 299 salariés

- plan de formation : 0,10 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

3. Entreprises d'au moins 300 salariés

- professionnalisation : 0,40 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

Article 10.2
En vigueur étendu

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de branche et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire relève exclusivement de l'initiative de l'entreprise. Ce versement donne accès à un ensemble de services personnalisés. L'objectif est de permettre l'optimisation du financement des projets de formation adaptés à l'entreprise en fonction de ses besoins et de ses spécificités, dans le cadre d'une négociation bilatérale FAFIH/entreprise.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en oeuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

Article 10.3
En vigueur étendu

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section. Ces sections comprennent :

1. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
2. Le congé individuel de formation ;
3. Le compte personnel de formation ;
4. La professionnalisation ;
5. Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

1. Les employeurs de moins de 10 salariés ;
2. Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
3. Les employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
4. Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

Article 11
En vigueur étendu

Article 11.1
En vigueur étendu

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

Article 11.2
En vigueur étendu

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

Article 11.3
En vigueur étendu

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

Article 12
En vigueur étendu

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP, FSE... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 13
En vigueur étendu

A la date de conclusion du présent accord, l'affectation des ressources est la suivante.
Elle pourra faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

Article 13.1
En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Article 13.2
En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective ;
- aux coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

Article 13.3 En vigueur étendu

Les ressources de l'OPCA FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration, sur proposition des SPP.

Article 14 En vigueur étendu

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage. (1)

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

A compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014, les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe au FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative et une aide à la déclaration de la taxe ...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

(1) L'alinéa 1 de l'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 17 II de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 15 En vigueur étendu

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct, comme indiqué à l'article 10.3 du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, plus une pour la taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSPP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Chapitre IV Gouvernance du FAFIH

En vigueur étendu

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

Article 16 En vigueur étendu

Chaque branche dispose au moins d'un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

A titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;
- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

Article 16.1
En vigueur étendu

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes ad hoc rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

Article 17
En vigueur étendu

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont chargées de proposer au conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur paritaire les orientations, priorités de formation et les conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles concernées.

Elles représentent les activités identifiées dans les CCN visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en oeuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en oeuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration, qui est le garant des équilibres financiers. A ce titre, elle dispose des éléments d'information nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi ainsi que sur les moyens à y consacrer. A ce titre, la SPP est chargée de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 18
En vigueur étendu

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

Article 19
En vigueur étendu

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Elles ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en oeuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les conseils régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en région.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associées à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires. Elle s'exerce en liaison avec le conseil d'administration, qui valide les projets avant toute contractualisation.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche, mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

Chapitre V Dispositions diverses

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Article 21

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.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche 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.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 22

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

(1) L'article 22 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 décembre 2015 - art. 1)

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail. 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.

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 ferroviaire, maritime et aérienne, catering | NAF 56.10B |
| Cafétérias et activités du même type | NAF 56.29B |
| Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines | NAF 56.29A |
| Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas | NAF 56.21Z |
| Traiteurs organisateurs de réceptions | NAF 56.30Z |
| Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés tabacs | NAF 93.11Z |
| Centres de bowling | NAF 55.90Z |
| Voitures-lits et couchettes | NAF 96.04Z |
| Etablissements de thalassothérapie | NAF 92.00Z |
| Casinos jeux | |

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage

[En vigueur](#)

Le 22 décembre 2015.

ACIF

1, avenue El-Burgo-de-Osma

BP 21

33780 Soulac-sur-Mer

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que l'association des casinos indépendants français a adhéré à l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif au FAFIH tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

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 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 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 " préciput " (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 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 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'h<CB>tellerie, 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 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 étendue 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-organismes 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.

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 : <ul style="list-style-type: none">- 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 : 978-2-7597-2615-8