

CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS (CHAÎNES)

Brochure n° 3297

Générée le 28/09/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

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

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999.

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.....	1
Préambule.....	1
Titre Ier : Conditions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Entrée en vigueur - Durée.....	2
Révision ou modification.....	2
Dénonciation.....	2
Droits acquis.....	2
Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche.....	2
Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale.....	3
Liberté d'opinion.....	3
Droit syndical.....	3
Représentation du personnel.....	4
Titre III : Égalité professionnelle.....	6
Égalité professionnelle entre hommes et femmes.....	6
Titre IV : Contrat de travail.....	6
Embauche.....	6
Contrat à durée indéterminée.....	7
Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel.....	7
Travail de nuit.....	9
Travailleurs handicapés.....	9
Emploi des travailleurs étrangers.....	10
Promotion interne.....	10
Hygiène et sécurité.....	10
Tenues et vêtements de travail.....	10
Titre V : Apprentissage et formation.....	10
Apprentissage.....	10
Formation professionnelle.....	10
Titre VI : Durée du travail.....	11
Durée hebdomadaire du travail.....	11
Temps de repos entre 2 jours de travail.....	11
Heures supplémentaires.....	11
Repos hebdomadaire.....	11
Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles.....	11
Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail.....	12
Congés payés.....	12
Indemnités de congé.....	13
Congés d'ancienneté.....	13
Congés pour événements familiaux.....	13
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade.....	14
Jours fériés.....	14
Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles.....	14
Indemnisation maladie.....	14
Garantie de l'emploi.....	15
Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle.....	15
Intitulé.....	16
Titre VIII : Rupture du contrat de travail.....	16
Préavis.....	16
Dispositions spécifiques au licenciement économique.....	17
Indemnisation du licenciement.....	17
Départ à la retraite.....	17
Titre IX : Classifications et salaires.....	18
Classifications.....	18
Salaires minima par niveau.....	23
Titre X : Commission de conciliation.....	24
Commission de conciliation.....	24
Titre XI : Dépôt et extension.....	25
Dépôt et extension.....	25
Textes Attachés.....	26
Annexe à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés relative au positionnement des emplois repères Annexe à la convention collective nationale du 28 août 1998.....	26
Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit.....	26
Préambule.....	27
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004.....	29
Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres.....	29
Préambule.....	29
Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003 Lettre d'adhésion du 16 septembre 2005.....	30
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif à la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise à la retraite.....	30
Préambule.....	30
Avenant n° 5 du 12 février 2007 relatif à la négociation annuelle de branche.....	32
Préambule.....	32

Sommaire

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999	
Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif à l'indemnisation des participants aux négociations.....	34
Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif à l'insertion professionnelle.....	34
Préambule.....	34
Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif à la négociation annuelle de branche.....	36
Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire.....	37
Préambule.....	38
Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement.....	40
Préambule.....	41
L'indemnisation maladie.....	41
L'indemnité de licenciement.....	41
Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité.....	42
Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration.....	42
Préambule.....	42
Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation professionnelle.....	44
Préambule.....	45
Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications.....	48
Préambule.....	49
Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance.....	54
Préambule.....	54
Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés.....	56
Préambule.....	57
Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales.....	57
Préambule.....	57
Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013.....	58
Préambule.....	58
Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS).....	60
Préambule.....	60
Textes Salaires.....	63
Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires.....	63
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires.....	64
Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel.....	65
Préambule.....	65
Textes Extensions.....	67
Arrêté du 20 décembre 1999.....	67
ARRETE du 7 juin 2004.....	67
ARRETE du 18 juillet 2005.....	68
ARRETE du 12 décembre 2006.....	69
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.....	70
Organisme paritaire collecteur FAFIH : « tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs » et orientation, formation professionnelle, apprentissage.....	70
Préambule.....	71
Chapitre Ier Dispositions générales.....	71
Chapitre II Missions du FAFIH.....	72
Chapitre III Collecte et gestion des contributions.....	73
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH.....	76
Chapitre V Dispositions diverses.....	78
Annexe I.....	78
Textes Attachés.....	79
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.....	79
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.....	80
Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.....	80
Champ d'application de l'accord.....	81
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle.....	82
Dispositions financières.....	82
Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	83
Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle.....	92
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.....	92
Information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés.....	94
Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH.....	95
Entrée en vigueur.....	97
Suivi de l'accord.....	97
Publicité.....	97
Extension.....	97
Annexes.....	97
Annexe I Champ d'application.....	98
Annexe II.....	98
Annexe II bis.....	98

Sommaire

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

Annexe III.....	99
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF.....	99
Textes Attachés.....	100
Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat.....	100
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.....	100
Préambule.....	101
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	110
Annexe.....	112
Textes Extensions.....	114
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.....	114
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	116
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	117
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	118
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	119
4. La rupture conventionnelle est.....	120
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	121
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	122
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	123
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	124
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.....	125
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	126
Comment lire efficacement sa convention collective.....	127
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	128
a. Définition de la convention collective.....	128
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	128
c. Utilité de la convention collective.....	128
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	129
a. L'activité de l'entreprise.....	129
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	129
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	129
d. Les mentions du contrat de travail.....	130
e. L'affichage dans l'entreprise.....	130
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	131
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	131
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	132
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	132
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	132
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	132
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	133
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	133
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	135
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	135
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	135
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	135
d. La disparition des organisations signataires.....	135
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	136
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	136
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	136
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	138
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	139

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999

Texte de base

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998

SNRPO, immeuble Péricentre, rue Van-Gogh, 59658 Villeneuve-d'Ascq Cedex.

FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
CFE-CGC SEHOR, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
CFTC-HRCBC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris.

Fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-9).

Préambule

En vigueur étendu

Ce texte se substitue, pour les entreprises dont l'activité principale répond à la définition donnée à l'article 1er de la présente convention collective nationale, à l'ensemble des textes signés précédemment dans le cadre du secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR), à l'exception des textes suivants:

Accord collectif national constitutif de la CNPE/IH du 12 janvier 1982 étendu par arrêté du 7 mai 1982.

Accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu par arrêté du 22 juin 1987.

Accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle étendu par arrêté du 11 octobre 1985 modifié par avenant du 27 octobre 1992.

Accord du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés étendu par arrêté du 4 mars 1993.

Accord-cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis. Accord de juin 1994 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis. Accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 24 juin 1996.

Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes, FAFIH, étendu par arrêté du 13 février 1996.

Accord de juin 1995 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1995.

Accord national collectif sur le capital temps de formation dans l'industrie hôtelière du 27 décembre 1995 et son avenant n° 1 du 1er février 1996, étendus par arrêté du 28 juin 1996.

Accord de juin 1996 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1996. Accord du 18 juin 1997 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1997.

Avenant du 18 juin 1997 à l'accord du 20 décembre 1994 sur le financement des contrats d'insertion en alternance dans l'industrie hôtelière.

Accord du 18 juin 1997 sur la gestion paritaire de la formation professionnelle continue de l'industrie hôtelière.

Titre Ier : Conditions générales

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

La présente convention collective nationale, conclue en application du titre III du livre Ier du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine ou dans les DOM, dans des établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3A et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèle des aliments et boissons variés, présentés en libre-service, que le client dispose sur le plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Entrée en vigueur - Durée

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La présente convention collective nationale, conclue 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.

Révision ou modification

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention collective nationale. 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 deux 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 nationale reste en l'état.

Dénonciation

Article 4

[En vigueur étendu](#)

La présente convention collective nationale peut être dénoncée à tout moment selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation doit obligatoirement être globale.

Le ou les signataires dénonçant la convention collective nationale devront en informer les autres parties par lettre recommandée avec accusé 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.

Droits acquis

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Il est précisé que les salariés bénéficiant, à la date d'application de la présente convention collective nationale, de dispositions plus avantageuses au titre d'accords antérieurs, d'usages existants, ou résultant de leur contrat de travail, conservent ces avantages acquis.

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 16 septembre 2011 et étendu par arrêté d'extension du 30 juillet 2012 (JORF du 7 août 2012)

Article 6.1

Portée

Le présent article s'applique dans la limite maximale, sauf circonstances exceptionnelles, de 21 prises en charge par an et par organisation représentative de salariés au niveau national, à raison de trois délégués par séance (un pour Paris - Ile-de-France et deux pour la province), pour les réunions plénières tenues à Paris, dont six prises en charge maximales au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés au niveau national fixées la veille des réunions plénières. Il est également précisé que les délégations par organisation représentative de salariés au niveau national peuvent être, pour les réunions plénières, composées au maximum de quatre délégués.

Article 6.2

Maintien du salaire

Le salarié bénéficie du maintien de son salaire qui lui sera payé par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la réunion.

Article 6.3

Indemnités

Sur présentation d'un justificatif, les organisations syndicales pourront prétendre au remboursement :

Pour les salariés habitant l'Ile-de-France :

- d'un repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG ;
- d'un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur.

Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et :
- un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur ;
- deux repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG chacun ;
- si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 27 MG ;
- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet d'avion aller et retour en classe économique, déduction faite des réductions éventuelles, et :
- frais de navette entre l'aéroport et la ville ;
- un repas d'une valeur maximale de 7 MG.

La valeur du minimum garanti (MG) retenue est celle en vigueur à la date de réunion.

Article 6.4

Modalités

Les indemnités ne seront acquises que pour les salariés figurant sur la liste de présence.

Les justificatifs et les demandes devront être transmis par l'organisation syndicale représentative qui a mandaté le délégué, dans les 30 jours qui suivent le mois de la réunion. Passé ce délai, il y aura forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jours à partir de la présentation des justificatifs, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'entière liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés 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.

Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'origine sociale, ethnique, de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou des croyances religieuses pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er).

Droit syndical

Article 8

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions

législatives et réglementaires en vigueur :

- 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 l'un de ses représentants ;
- la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du code du travail. Cette collecte est effectuée dans les conditions préservant l'exécution normale du travail, la bonne marche et le bon fonctionnement du service ;
- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les locaux réservés au personnel ;
- le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque 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 dans l'enceinte de l'entreprise.

Des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de 2 jours par année civile, par organisation syndicale représentative et par entreprise, seront accordés, sur justification, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 8 jours par année civile, peuvent être accordées, sous réserve d'un préavis d'au moins 15 jours, aux salariés élus ou pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales nationales, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui participent aux réunions visées à l'article 6. Dans ce cas, le salarié est indemnisé dans les conditions dudit article.

Représentation du personnel

Article 9 En vigueur étendu

Article 9.1

Dispositions communes

Déroulement de carrière des représentants du personnel

Les parties réaffirment leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants élus ou désignés dans l'exercice de leurs fonctions.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de leur établissement ne peut être efficace que si celle-ci leur donne la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leur qualification.

Tout titulaire d'un mandat bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec son responsable en vue de mettre en oeuvre, si nécessaire, les moyens permettant d'intégrer ses responsabilités sociales, sans pour autant que cela se traduise par une dégradation de son travail ni ne nuise à ses possibilités d'évolution professionnelle.

2. L'engagement d'un salarié dans une mission de représentation collective est l'occasion d'un enrichissement mutuel et ne doit pas se révéler, pour le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de promotions ou d'augmentations individuelles de salaire :

- les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés ;

- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer parti du savoir-faire au service du bien commun.

Article 9.2

Dispositions particulières

Délégué syndical

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 412-11 et R. 412-1 du code du travail).

L'employeur remplacera quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera au moins de 1 demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le local prévu à l'article L. 412-9 du code du travail sera équipé au minimum d'une table, de quatre chaises, d'un téléphone-répondeur.

Délégué du personnel

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans les entreprises employant au moins 11 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

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 collective nationale :

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

Le délégué du personnel informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation. Il tiendra compte, dans la mesure du possible, des impératifs de service, afin de faciliter son remplacement.

L'employeur remplacera quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, un délégué absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera au moins de 1 demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 422-1 du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :

- du code du travail ;
- des lois et règlements concernant l'hygiène, la sécurité et la protection sociale ;
- des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Ils sont réunis d'une manière collective une fois par mois à l'initiative de l'employeur.

Pour l'exercice du droit de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un manque de surface disponible ou à la taille de l'établissement, une partie de la salle de restaurant (ou d'une autre salle fréquentée par la clientèle) sera mise à la disposition des délégués du personnel selon les modalités suivantes :

- accord de l'employeur ;
- délai de prévenance ;
- utilisation de la salle hors de la présence de la clientèle et dans des conditions permettant le libre déroulement de la réunion (2).

Ils disposeront en outre d'une armoire fermant à clé.

Comité d'entreprise

La représentation du personnel au titre du comité d'entreprise est organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

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

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

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un minimum de 0,2 % de la masse salariale, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (art. L. 434-8 du code du travail).

Le membre du comité d'entreprise informera, dès qu'il en aura connaissance, son employeur de la date à laquelle il exercera son droit aux heures de délégation. Il tiendra compte, dans la mesure du possible, des impératifs de service.

L'employeur remplacera, quand cela sera nécessaire, compte tenu de la nature du poste, le membre du comité d'entreprise absent pour exercer son mandat, quand la durée d'absence sera au moins de 1 demi-journée et moyennant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place et le fonctionnement des CHSCT sont organisés dans les conditions fixées par la législation en vigueur et par l'article 13.11 de la présente convention collective nationale.

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er).

Titre III : Égalité professionnelle

Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Article 10

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est réglée selon la législation en vigueur.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Titre IV : Contrat de travail

Embauche

Article 11

En vigueur étendu

Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié, rédigé en français, sous réserve de l'article L. 121-1 du code du travail.

Le salarié reçoit confirmation de son embauche par lettre ou contrat écrit :

- à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document reproduisant les informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche ;

- en tout état de cause, le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures.

Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :

- référence aux textes conventionnels, accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe ;

- immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise ;

- lieu de travail, ou les lieux si la fonction le justifie ;

- fonction, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications, statut ;

- rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti ;

- avantage en nature ou indemnité nourriture ;

- identité du salarié selon les dispositions légales ;

- durée du travail ;

- période d'essai ;

- date et heure d'embauche ;

- nom et adresse de la ou des caisses de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;

- durée des congés payés ;

- visite médicale obligatoire d'embauche.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :

- lorsqu'il s'agit d'un remplacement le nom et la qualification du salarié remplacé ;

- lorsqu'il y a une période d'essai, sa durée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail ;

- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement ;

- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;

- la désignation du poste du travail et, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes à risques au sens de l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective nationale ainsi que des accords d'entreprise et du règlement intérieur pour autant qu'ils existent.

Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :

- prendre connaissance du lieu de consultation de la convention collective nationale et des accords d'entreprise ;
- consulter le règlement intérieur.

Contrat à durée indéterminée

Article 12 En vigueur étendu

Période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai, au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail, à tout moment, sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré ;
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelés une fois ;
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelés une fois ;
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelé une fois.

Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'une notification écrite entre les parties, avant la fin de la première période d'essai.

Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel

Article 13 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-2 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004.
Article 13.1

Définition

Les contrats à temps partiel sont des contrats à durée indéterminée ou déterminée selon les conditions définies à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 13.2

Mise en place des horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspection du travail en ait été préalablement informée.

Article 13.3

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est établi dans les 48 heures qui suivent l'embauche du salarié et contient les mentions prévues par la loi.

Les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié d'occuper un autre emploi à temps partiel.

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève à titre principal du régime général de la sécurité sociale ne pourra être inférieure à 20 heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel, ni à 260 heures par trimestre, sauf demande expresse des intéressés.

Les contrats qui, à la date d'extension de la convention collective nationale, sont au minimum de 17 heures devront être portés à 20 heures dans un délai maximum de 1 an, sauf demande expresse des intéressés.

Article 13.4

Durée du travail

Aucun salarié à temps partiel ne saurait effectuer, au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 2 heures de travail consécutives et ne pourra se voir imposer plus d'une coupure dans la journée.

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité dont la durée ne pourra être supérieure à 4 heures.

Dans ce cas, et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 4 heures, les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives.

De plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties ont convenu de modifier l'article 13.3 relatif au " Contrat de travail " quant à la durée contractuelle du travail à temps partiel.

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel (1).

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale ainsi que tous les salariés qui pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle minimale d'embauche fixée ci-dessus.

Article 13.5

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat de travail.

Lorsque pendant 12 semaines consécutives l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine 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.

Des heures complémentaires pourront être effectuées à la demande de l'employeur dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle.

Article 13.6

Modification de la répartition de la durée du travail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher à l'avance les horaires de travail en milieu de la semaine A pour la semaine C. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

La répartition de la durée du travail pourra être modifiée moyennant un préavis minimum de 3 jours ouvrés, sauf opposition du salarié intéressé.

Article 13.7

Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération minimale conventionnelle d'un 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 l'entreprise.

Article 13.8

Statut collectif

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, conformément à la législation en vigueur, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif (article L. 212-4-2, alinéa 9 du code du travail).

Article 13.9

Modification de la nature du contrat

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L'employeur portera au fur et à mesure les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein et réciproquement nécessite un accord, entre le salarié et l'employeur, constaté par écrit.

Article 13.10

Représentation du personnel

Les salariés occupant un emploi à temps partiel dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Ils ne peuvent, de même, être mandatés comme délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise que dans une seule entreprise (2).

En cas de fraude, le juge d'instance constate la nullité de l'élection et de la désignation sans préjudice des poursuites pénales.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise, sauf circonstances exceptionnelles.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures peut être utilisé en dehors du temps de travail de l'intéressé (article L. 212-4-6).

Article 13.11

Garanties collectives

Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et dans la limite des moyens de contrôle dont elles disposent, les entreprises n'embaucheront pas à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs.

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

Dans les entreprises ou établissements soumis à l'obligation d'établir un bilan social, cette délibération interviendra lors de l'examen de ce document.

Dans les entreprises ou établissements non soumis à l'obligation d'établir un bilan social, un bilan du temps partiel dans l'entreprise sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des demandes et des contrats qui auront été conclus à temps partiel.

En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés dont le contrat de travail est supérieur à 30 heures par semaine ou à 130 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure ou égale à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 du code du travail (Arrêté du 7 juin 2004).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Travail de nuit

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-2 étendu par arrêté du 7 juin 2004 JORF 17 juin 2004. Tout salarié qui travaille durant la période de 24 heures à 6 heures du matin bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de 15 % pour les heures effectuées durant cette période.

Le salarié considéré comme travailleur de nuit bénéficiera en plus de cette majoration d'un repos compensateur.

Est défini comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage " horaire de nuit " ;

- soit accomplit au moins 360 heures de travail effectif dans la plage " horaire de nuit " sur l'année civile.

La période de 22 heures - 7 heures du matin est considérée comme la plage " horaire de nuit " au sens de l'article L. 213-1-1 du code du travail.

Le repos compensateur attribué au travailleur de nuit ci-dessus défini est égal à 8 % du temps de travail effectué au cours de la plage " horaire de nuit ".

Ce repos compensateur pourra être pris dans les mêmes conditions que celui dû au titre des heures supplémentaires.

Les dispositions de cet avenant concernant l'article 14 de la convention collective sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 (Arrêté du 7 juin 2004).

L'article 3 abrogeant et remplaçant l'article 14 (Travail de nuit) de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 (Arrêté du 7 juin 2004).

Travailleurs handicapés

Article 15

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre des textes en vigueur.

Emploi des travailleurs étrangers

Article 16

En vigueur étendu

Les travailleurs étrangers pourront être employés dans les conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur (article L. 133-5-10 du code du travail).

Promotion interne

Article 17

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur étudiera en priorité les candidatures internes, tout en conservant la possibilité de recourir aux candidatures externes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante.

Celle-ci devra faire l'objet d'un écrit mentionnant l'accord du salarié.

Pendant cette période, il percevra une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera au moins égale au minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Hygiène et sécurité

Article 18

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 employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, conformément aux dispositions de l'article R. 232-1-14 du code du travail.

Les employeurs veilleront à l'application de la réglementation concernant les installations et équipements conformément aux textes en vigueur.

Tenues et vêtements de travail

Article 19

En vigueur étendu

Toute tenue d'un modèle particulier imposé par la direction sera fournie par l'établissement, et le salarié s'engage à la porter.

Dans ce cas, pour ces tenues et vêtements de travail imposés, l'employeur assurera le blanchissage ou versera une indemnité de blanchissage dont le montant et les modalités de versement seront négociés dans l'entreprise, sans pouvoir être inférieur à un minimum garanti (MG) pour 1 mois travaillé.

Les entreprises dont le personnel, au jour de l'extension, ne bénéficie pas de ces modalités auront 2 ans, à compter de la date d'extension de la présente convention collective nationale, pour se mettre en conformité.

Titre V : Apprentissage et formation

Apprentissage

Article 20

En vigueur étendu

L'embauche et la formation des apprentis sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur et aux accords signés dans le cadre de la CNPE/IH, compte tenu de l'organisation inhérente à la profession.

Formation professionnelle

Article 21

En vigueur étendu

Les parties contractantes se conformeront aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la formation professionnelle continue.

Titre VI : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 22

[En vigueur étendu](#)

La durée hebdomadaire s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps consacré aux changements de tenues et aux repas (1).

La durée du travail est fixée à 39 heures pour l'ensemble du personnel.

Protection de la maternité

A compter du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration auprès de l'employeur, les femmes enceintes travaillant en exploitation bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 15 minutes par séquence de travail de 4 heures ou plus.

Les modalités de réduction du temps de travail seront définies par accord entre l'employeur et la salariée.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Temps de repos entre 2 jours de travail

Article 23

[En vigueur étendu](#)

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et à 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans et les salariés terminant leur service entre minuit et 6 heures.

Heures supplémentaires

Article 24

[En vigueur étendu](#)

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elles sont payées ou compensées dans les conditions prévues par la loi.

Repos hebdomadaire

Article 25

[En vigueur étendu](#)

Le nombre de jours de repos est fixé à 2 par semaine, pris par journée entière, que les jours soient consécutifs ou non.

Dans le but de respecter les impératifs d'organisation et de garantir une application équitable de la mesure entre les salariés, les repos seront pris en tout ou partie à des jours différents d'une semaine à l'autre.

L'entreprise accordera au moins toutes les 4 semaines, par salarié, 2 jours accolés incluant le dimanche (samedi-dimanche ou dimanche-lundi).

Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

Article 32

[En vigueur étendu](#)

Article 32.1

Indemnisation maladie

En cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, dûment justifiée par un certificat médical dans les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, le personnel remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous sera indemnisé sur présentation du bordereau de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 1 an et moins de 3 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 183e jour	70
Entre 3 ans et moins de 5 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 90e jour	80

	Du 91e au 183e jour	70
A partir de 5 ans	Du 8e au 90e jour	90
	Du 91e au 240e jour	70

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les durées d'absence indemnisable s'apprécient au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré.

Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Lors de chaque arrêt de travail, il est constitué un délai de carence de 7 jours pour les salariés, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Article 32.2

Garantie de l'emploi. En cas d'absence continue, l'emploi du salarié est garanti durant les périodes ci-dessous :

ANCIENNETÉ	GARANTIE
Moins d'un an	-
Entre 1 an et moins de 5 ans	6 mois
A partir de 5 ans	8 mois

La garantie d'emploi ne joue que si le salarié transmet régulièrement, dans les délais légaux, les justificatifs de son absence.

Pour la garantie d'emploi, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Au terme de la garantie d'emploi, l'employeur aura la faculté de licencier le salarié absent dans la mesure où il est dans l'obligation de le remplacer.

Article 32.3 (1)

Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle.

En cas d'arrêt pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, les salariés seront indemnisés, compte tenu de leur ancienneté, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 6 mois et moins de 3 ans	du 1er au 183e jour	80
	du 1er au 30e jour	90
Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 31e au 183e jour	85
	du 1er au 240e jour	90
A partir de 5 ans	du 1er au 240e jour	90

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour le droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du septième alinéa de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er).

Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail

Congés payés

Article 26 En vigueur étendu

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à 1 mois de travail effectif a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail.

Quelle que soit la durée du repos hebdomadaire, il est compté pour le calcul du congé 6 jours ouvrables par semaine.

L'employeur pourra procéder au calcul des congés payés en jours ouvrés à condition que ce calcul garantisse aux salariés des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables prévu par la loi.

Dans le calcul des droits, sont assimilés à une période de travail effectif les congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, la période d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, les congés de formation, le congé de

maternité, les congés pour événements familiaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, à l'exclusion des congés de maladie et des autres jours de congés non payés. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités du service, de la situation familiale, de l'ancienneté, après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché au plus tard le 30 avril (1).

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés que selon les dispositions du code du travail.

Le congé principal doit être fixé entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail, sauf accord avec son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du code du travail, quelle que soit la durée légale à laquelle leur donne droit leur temps de travail au cours de l'année de référence, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires payés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les ressortissants des DOM-TOM et les salariés étrangers hors Union européenne travaillant en France peuvent, avec l'accord de l'employeur, constaté par écrit, cumuler leurs congés payés sur 2 ans (2).

Les congés supplémentaires pour fractionnement sont régis par l'article L. 223-8 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 223-4, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Indemnités de congé

Article 27

En vigueur étendu

L'indemnité de congé est fixée à 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence (avantages ou indemnités nourriture inclus) ou au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la formule la plus avantageuse, en application de l'article L. 223-11 du code du travail.

Il est précisé que tout salarié embauché sous contrat à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour le travail effectivement accompli, quelle qu'ait été la durée du contrat de travail, dès lors qu'il n'a pas pris lesdits congés.

Congés d'ancienneté

Article 28

En vigueur étendu

Dès qu'un salarié compte 10 ans révolus de présence dans l'entreprise à l'ouverture d'une période de calcul de congés payés, il bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires.

La période de référence pour la prise de ces congés est la même que celle des congés payés.

Congés pour événements familiaux

Article 29

En vigueur étendu

Des congés spéciaux sont accordés aux salariés sans condition d'ancienneté et sur justificatifs pour :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un parent : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- présélection militaire : 3 jours ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- déménagement à la demande de l'employeur : 1 jour .

Ces absences n'entraînent aucune réduction de salaire : elles sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés.

Ces congés spéciaux devront être pris au moment de l'événement, conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

Si l'événement, exception faite du décès et de la naissance, se produit pendant une période où le salarié n'est pas au travail pour une raison quelconque, hors jour de repos, le congé n'est pas dû.

En outre, pour le salarié se rendant à un événement ayant lieu à plus de 300 kilomètres de son lieu de travail, des absences non rémunérées pourront être convenues entre l'employeur et le salarié.

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Article 30

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 5 du 12 février 2007, étendu par arrêté d'extension du 17 décembre 2007, JORF n°0298 du 23 décembre 2007 page 20972

Un congé pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté bénéficiera de 5 jours d'absence rémunérée à 80 %, sur présentation d'un justificatif. Des parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition. Cette disposition ne peut se cumuler avec celles déjà prévues dans le cadre d'accords d'entreprise pour enfants malades.

Un congé non rémunéré pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur (1).

Toutefois, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10 ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de 2 jours d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical. Des parents travaillant dans une même entreprise pourront bénéficier successivement de cette disposition (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er).

Jours fériés

Article 31

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 12 du 16 septembre 2011, étendu par arrêté d'extension, JORF n°0301 du 29 décembre 2011 page 22632

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

- 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;

- 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;

- 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

En cas de jour férié non travaillé par le salarié, aucune compensation n'est due.

En cas de jour férié chômé dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire est maintenu.

Dans chaque entreprise, la liste de ces jours fériés est arrêtée par l'employeur dans le dernier trimestre de l'année précédente.

Article 32

[En vigueur étendu](#)

[En vigueur non étendu](#)

[En vigueur non étendu](#)

Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

Article 32

[En vigueur non étendu](#)

Indemnisation maladie

Article 32.1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 9 du 24 juillet 2009, étendu par arrêté d'extension du 8 mars 2010, JORF 18 mars 2010

En cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, dûment justifiée par un certificat médical dans les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, le personnel remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous sera indemnisé sur présentation du bordereau de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 1 an et moins de 3 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 183e jour	70
Entre 3 ans et moins de 5 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 90e jour	80
	Du 91e au 183e jour	70
A partir de 5 ans	Du 8e au 90e jour	90
	Du 91e au 240e jour	70

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les durées d'absence indemnisable s'apprécient au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré.

Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Lors de chaque arrêt de travail, il est constitué un délai de carence de 7 jours pour les salariés, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Garantie de l'emploi

Article 32.2

En vigueur étendu

En cas d'absence continue, l'emploi du salarié est garanti durant les périodes ci-dessous :

ANCIENNETÉ	GARANTIE
Moins de 1 an	
Entre 1 an et moins de 5 ans	6 mois
A partir de 5 ans	8 mois

La garantie d'emploi ne joue que si le salarié transmet régulièrement, dans les délais légaux, les justificatifs de son absence.

Pour la garantie d'emploi, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Au terme de la garantie d'emploi, l'employeur aura la faculté de licencier le salarié absent dans la mesure où il est dans l'obligation de le remplacer.

Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle

Article 32.3 (1)

En vigueur étendu

En cas d'arrêt pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, les salariés seront indemnisés, compte tenu de leur ancienneté, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 6 mois et moins de 3 ans	du 1er au 183e jour	80
Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 1er au 30e jour	90
	du 31e au 183e jour 90	85
A partir de 5 ans	1er au 240e jour	90

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour le droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du septième alinéa de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er).

Intitulé

En vigueur non étendu

Article 32

En vigueur étendu

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

Titre VIII : Rupture du contrat de travail

Préavis

Article 33

En vigueur étendu

Article 33 1

Démission

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

Ancienneté			
Catégorie	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mois	2 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

(1) Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail.

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article 33 2

Licenciement

Sauf accord entre les parties, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté comme suit, sauf faute grave ou faute lourde :

ANCIENNETÉ			
Catégorie	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

(1) Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail.

Les procédures de licenciement sont fixées par la loi.

En cas de licenciement, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de 2 heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum mensuel égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié, à condition d'être prises en dehors des heures principales de service des repas à la clientèle.

Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

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

Dispositions spécifiques au licenciement économique.

Article 34 En vigueur étendu

Le licenciement économique est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 321-1 du code du travail).

Indemnisation du licenciement.

Article 35 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 9 du 24 juillet 2009, étendu par arrêté d'extension du 8 mars 2010, JORF 18 mars 2010

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, plus 2 / 15 de mois de salaire mensuel brut 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 brute 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 dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

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

Départ à la retraite

Article 36 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2006-9 étendu par arrêté du 12 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

Article 36.1

Départ à la retraite

Tout salarié qui prend sa retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	1 mois et demi
De 20 à moins de 25 ans	2 mois
De 25 à moins de 30 ans	2 mois et demi
Plus de 30 ans	3 mois

Dispositions particulières pour les cadres :

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	2 mois
De 20 à moins de 25 ans	2 mois et demi
De 25 à moins de 30 ans	3 mois
Plus de 30 ans	3 mois et demi

Article 36.2

Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié par l'employeur peut intervenir, selon les conditions définies par la législation en vigueur.

- la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement, mais une rupture autonome du contrat de travail (1) ;

- à la demande de l'employeur, le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière (1) ;

- l'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié en informe celui-ci en respectant le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés (1) ;

- la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en oeuvre au niveau de l'entreprise, à savoir (1) :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite (1) ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite (1) ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat d'insertion ou de réinsertion (contrat initiative emploi, contrat emploi jeune ..) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite (1) ;

- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de un contrat pour deux mises à la retraite (1) ;

- les contrats visés ci-avant devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 10 mois maximum après ce terme (1) ;

- le salarié, qui fait l'objet d'une décision de mise à la retraite, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une indemnité de mise à la retraite telle que déterminée ci-après (1) :

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois et demi
De 15 à moins de 20 ans	2 mois
De 20 à moins de 25 ans	3 mois
De 25 à moins de 30 ans	3 mois et demi
Plus de 30 ans	4 mois

Dispositions particulières pour les cadres (1) :

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à moins de 10 ans	1 mois
De 10 à moins de 15 ans	2 mois
De 15 à moins de 20 ans	2 mois et demi
De 20 à moins de 25 ans	3 mois et demi
De 25 à moins de 30 ans	4 mois
Plus de 30 ans	4 mois et demi

Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales et bénéficieront du régime de fiscalité selon la législation en vigueur (1).

(1) Point exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Titre IX : Classifications et salaires

Classifications

Article 37

En vigueur non étendu

La classification inscrite dans la présente convention collective nationale offre à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Article 37.1

Dispositions générales

Dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

L'attitude commerciale doit prévaloir dans le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluricom pétence des salariés, ce qui leur permet également une meilleure adaptation à l'évolution de nos métiers.

L'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client, chaque salarié participe alternativement ou successivement aux différentes tâches de l'établissement.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2

Système de classification

La méthode mixte des critères classant figurant dans la grille de classification de la convention collective nationale a été reprise. Cette méthode permet de répondre aux différents types d'organisation existant dans les entreprises de la branche.

37.2.1. Présentation

La grille de classification des emplois est basée sur 5 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la gradation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

Les 5 critères contribuent avec le même poids au positionnement des salariés dans la classification. Pour prétendre à un positionnement dans un niveau et un échelon, le salarié devra donc répondre simultanément aux 5 critères.

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 1 an de service continu dans la branche (contre 2 ans dans le précédent texte) dans les 3 dernières années, dont 8 mois dans l'entreprise (contre 1 an dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les entreprises auront jusqu'au 1er mars 2014 pour se mettre en conformité avec la présente disposition.

En annexe à la présente convention collective nationale, des emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des emplois repères de la présente convention collective nationale ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise conclura un accord afin de mettre en place les aménagements à cette classification adaptés à sa forme d'exploitation.

A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emplois repères de l'annexe à la présente convention collective nationale.

37.2.2. Définition des critères classants

a) Compétences et connaissances

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un niveau donné, les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau.

Afin d'intégrer les spécificités de métier de la restauration libre-service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une démarche de formation qualifiante, les connaissances reprises dans la convention collective nationale font en priorité référence aux certificats de qualifications professionnels créés et reconnus dans la branche.

b) Contenu de l'activité

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié peut disposer dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées dans l'entreprise.

L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité

Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

e) Attitudes commerciales

Les entreprises attachent la plus haute importance à l'aspect commercial de leur métier et par conséquent à l'accueil qui sera réservé aux clients. Il est donc apparu essentiel de faire de l'attitude commerciale un critère classant à part entière.

La classification définit le comportement (ou la posture) que le salarié doit adopter face aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à apporter la réponse adaptée aux attentes du client.

Grille de classifications

Niveau I (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Connaissances élémentaires.	Tâches simples et répétitives dans tous les postes nécessitant l'emploi de matériel professionnel en application de modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles fréquents.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, donne un renseignement au client.
2	CQP RECAPE et/ou expérience professionnelle de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années dont 1 an dans l'entreprise, contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes en application des modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, anticipe la demande du client.
3	CQP Pole et/ou formation interne contrôlée et validée par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise dans un emploi du niveau I, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Contrôles ponctuels.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.	Accueillant, oriente la consommation du client.

Niveau II (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	CAP Cuisinier, 2 CQP Pole et/ou 2 formations internes au minima contrôlées et validées par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Rend compte de ses initiatives.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation.
2	CQP Agent de restauration et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes et qualifiées exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation dans un environnement commercial soutenu.
3	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des missions de formation.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail. Et/ou Transmet ses savoir-faire et évaluation des acquis en	Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et/ou des missions de formation.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu.

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur des actions de formation d'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Forme et prépare l'évaluation des compétences pour l'encadrement.</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.</p>	<p>Doit apporter toutes adaptations nécessaires dans le cadre d'instructions générales concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail générales et responsabilité à l'égard de travaux exécutés par d'autres employés.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu.</p>
2	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation et d'organisation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation.</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives précises concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives précises et responsabilité dans le cadre de ses missions de l'organisation d'équipe.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, prend les décisions commerciales nécessaires.</p>
3	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes missions d'animation et d'organisation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation et contribue au développement des actions de formation de l'entreprise.</p> <p>Et</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives générales concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du service dans le cadre de ses missions opérationnelles.</p> <p>Rend compte de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.</p>

Niveau IV (statut agent de maîtrise)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	BTS hôtellerie-restauration, ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, CQP assistant d'exploitation et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
2	Même niveau de compétence qu'au niveau IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

Niveau V (statut cadre)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la direction sous l'autorité du directeur ou la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Participe à l'élaboration des objectifs ou fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement. Met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité par délégation ou totale de l'établissement qui lui est confié. Est titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité en qualité de directeur d'établissement.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Anime et développe l'activité commerciale de l'établissement
2	Même niveau de compétence qu'au niveau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la direction d'un établissement dans tous les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.

		objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.			
--	--	--	--	--	--

Salaires minima par niveau

Article 38
En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 14 du 7 février 2013, BO conventions collectives 2013-12, page 70, étendu par arrêté du 17 mai 2013, JORF du 29 mai 2013.

Article 38.1

Salaires minima garantis

1. Grille de salaires mise à jour applicable au 1er mars 2013.

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Taux horaire
Employés	I	1	9,43
		2	9,47
		3	9,52
	II	1	9,61
		2	9,70
		3	10,11
	III	1	10,21
		2	10,32
		3	10,57
Agents de maîtrise	IV	1	10,57
		2	11,00
		3	11,84

Concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 26 900 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 500 € pour un salarié à temps complet.

2. Grille de salaires revalorisée applicable à compter du 1er juillet 2013.

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Taux horaire
-----------	--------	---------	--------------

Employés	I	1	9,43
		2	9,53
		3	9,59
	II	1	9,70
		2	9,80
		3	10,23
	III	1	10,30
		2	10,41
		3	10,70
Agents de maîtrise	IV	1	10,70
		2	11,30
		3	12,14

Concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 27 800 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie cadres, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 750 € pour un salarié à temps complet.

Au titre de la présente grille de salaires revalorisée, le taux de pente de la catégorie employés a été porté de 12 % à 13,46 %. Ce taux de pente de 13,46 % sera repris dans le cadre des négociations salariales de branche de 2014.

Article 38.2

Révision des salaires minima garantis

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Titre X : Commission de conciliation

Commission de conciliation

Article 39 En vigueur étendu

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

Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés au plan des entreprises pourront être soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNRPO.

Le siège de la commission est fixé au siège du SNRPO.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente, signataire ou non de la convention collective nationale, qui doit exposer succinctement le différend. La commission 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. Elle formule, à la majorité absolue, les propositions de conciliation.

Lorsqu'un accord intervient devant la commission de conciliation, un procès-verbal est rédigé et signé par les parties présentes. Il fait l'objet d'un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes et est notifié à toutes les parties présentes. 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, un

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

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Le temps d'absence des membres de la commission de conciliation appartenant à une entreprise sera considéré comme temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Le déplacement des membres de la commission de conciliation appartenant aux organisations syndicales signataires est remboursé conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 3, de la présente convention collective nationale.

Titre XI : Dépôt et extension

Dépôt et extension

Article 40

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est remise à chacune des organisations signataires. Elle est établie conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposée auprès de l'administration dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions de la présente convention collective nationale soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Textes Attachés

Annexe à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés relative au positionnement des emplois repères Annexe à la convention collective nationale du 28 août 1998

En vigueur étendu

EMPLOYÉ						
EMPLOIS REPÈRES	Niveau I	Niveau II				
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé(e) de						
restauration
Responsable de						
maintenance
Secrétaire
Adjoint(e)						
d'établissement ...						
Directeur(trice)						
d'établissement ...						
	MAÎTRISE					
	Niveau III					
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3			
Employé(e) de						
restauration ...						
Responsable de						
maintenance				
Secrétaire					
Adjoint(e)						
d'établissement			
Directeur(trice)						
d'établissement ...						
	CADRE					
	Niveau IV					
	Ech. 1	Ech. 2				

Employé(e) de		
restauration ...		
Responsable de		
maintenance ...		
Secrétaire ...		
Adjoint (e)		
d'établissement ...		
Directeur (trice)		
d'établissement

Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO), 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,

La fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
La FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, par lettre du 16 septembre 2005, (BOCC 2005-39).

Préambule

En vigueur étendu

Depuis l'extension en décembre 1999 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les partenaires sociaux ont été amenés à se rencontrer à plusieurs reprises aux fins de poursuivre le dialogue social engagé au sein de la branche d'activité de la restauration publique organisée et ainsi faire vivre ladite convention collective.

Au terme de ces discussions et des enseignements issus des premières négociations de 2001, il est apparu aux membres du SNRPO et aux organisations syndicales représentatives que les 3 principaux thèmes sociaux sur lesquels il convenait de conclure un avenant à la présente convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étaient la mise à jour de la grille de salaire de branche, la mise en place d'une contrepartie spécifique, pour le personnel à temps partiel, en cas d'interruption journalière d'activité supérieure à 2 heures entre deux séquences de travail et les modalités d'application de la loi Génisson relatif au travail de nuit. Aussi, par le présent avenant qui abroge et remplace l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 38.1 intéressant les " Salaires minima garantis " de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Echelon 1	7,19
	Echelon 2	7,22
	Echelon 3	7,26
	Niveau II	
	Echelon 1	7,36
	Echelon 2	7,48
	Echelon 3	7,65
Agents de maîtrise	Niveau III	
	Echelon 1	8,14
	Echelon 2	8,55
	Echelon 3	8,96
Cadres	Niveau IV	
	Echelon 1	11,80
	Echelon 2	13,00

Pour établir si le salarié perçoit au moins le salaire minimum garanti de sa catégorie, les avantages en nature tels que définis et évalués ci-après ne seront pris en compte que pour le quantum défini à l'article D 141.8 du code du travail sur les avantages en nature.

Les avantages en nature :

L'attribution et l'évaluation des avantages en nature sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le calcul des cotisations, les avantages nourriture sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

Tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

De plus, concernant la catégorie " Cadres ", il est arrêté ce qui suit :

D'une part, il est créé un échelon 3 au niveau IV dont le taux horaire brut est fixé, dans la présente grille de salaire, à 15,50 Euros.

La création de ce nouvel échelon au niveau IV de la catégorie " Cadres " donnera lieu à l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux sur le premier semestre 2004 aux fins de déterminer les critères classant de ladite catégorie qui sont définis par la grille de classification de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Le présent niveau IV échelon 3, ainsi que le taux horaire brut ci-dessus mentionné, viendront à s'appliquer aux entreprises au terme de la procédure d'extension, dont fera l'objet ledit avenant issu des négociations sur ce dernier sujet.

D'autre part, il est précisé que les directeurs de cafétéria salariés classés au niveau IV de la grille de classification de branche sont expressément exclus de la catégorie des cadres dits " dirigeants ".

Enfin, il est convenu entre les parties qu'afin de tenir compte des mesures qui ont été arrêtées en matière de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour les années 2004 à 2005, les rencontres, qui auront lieu au titre de la négociation salariale annuelle de branche, se tiendront sur les derniers trimestres de chacune de ces années au regard des principes dégagés lors de la présente négociation.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 13 intéressant les " Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel " de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Le dispositif de l'article 13.4 relatif à la " Durée du travail " est complété par les présentes dispositions :

En sus des temps de pause, la journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité dont la durée ne pourra être supérieure à 4 heures.

Dans ce cas, et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 4 heures, les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives.

De plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiel, les parties ont convenu de modifier l'article 13.3 relatif au "Contrat de travail" quant à la durée contractuelle du travail à temps partiel.

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle minimale d'embauche fixée ci-dessus.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 14 intéressant le " Travail de nuit " de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes 3 : tout salarié qui travaille durant la période de 24 heures à 6 heures du matin bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de 15% pour les heures effectuées durant cette période.

Le salarié, considéré comme travailleur de nuit, bénéficiera en plus de cette majoration, d'un repos compensateur.

Est défini comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage "horaire de nuit" ;

- soit accomplit au moins 360 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit" sur l'année civile.

La période de 22 heures - 7 heures du matin est considérée comme la plage "horaire de nuit" au sens de l'article L.213-1-1 du code du travail.

Le repos compensateur attribué au travailleur de nuit ci-dessus défini est égal à 8% du temps de travail effectué au cours de la plage "horaire de nuit".

Ce repos compensateur pourra être pris dans les mêmes conditions que celui dû au titre des heures supplémentaires.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès des services du ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère des affaires sociales, de l'emploi et de la solidarité.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de dénonciation ou de révision qui lui sont applicables, sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 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 Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, 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 cafétérias n° 3297.

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

Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),

La fédération des services CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CFTC ;
La FGTA-FO,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Dans le cadre de l'avenant n 1 du 2 décembre 2003 à la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998 relatif à la grille de salaire de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiels et au travail de nuit, il avait été convenu de la création d'un échelon 3 au niveau IV de la catégorie " Cadres ".

Aussi, les partenaires sociaux ont été amenés à se rencontrer à plusieurs reprises aux fins de déterminer les critères classant de ladite catégorie qui sont définis par la grille de classification de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilés.

Au terme de ces discussions, les parties ont convenu, pour le niveau IV intéressant la catégorie de cadres, de la grille de classification suivante :

Article 1

[En vigueur étendu](#)

La grille de classification du niveau IV présentée à la suite de l'article 37 de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilés est remplacée par la grille de classification annexée au présent avenant " Grille de classification, niveau IV ".

(voir cet article)

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective des chaînes de cafétéria et assimilés, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès des services du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998, les règles de dénonciation ou de révision qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003 Lettre d'adhésion du 16 septembre 2005

En vigueur

Paris, le 16 septembre 2005.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale à l'honneur de vous annoncer par le présent courrier, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, son adhésion à dater de ce jour, à l'avenant n° 1 de la convention collective nationale cafétérias et assimilés (chaînes) du 28 août 1998, avenant signé par les partenaires sociaux en date du 2 décembre 2003, relatif à : " la grille de salaire de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiel et le travail de nuit ".

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire général.

Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif à la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise à la retraite

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),

La fédération des services CFTD ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La fédération du commerce et des services CGT ;

La FGTA Force ouvrière,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif à la grille de salaire de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiel et le travail de nuit, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) a rencontré les 15 novembre et 14 décembre 2005 les organisations syndicales nationales aux fins de mettre à jour la grille de salaire de branche au regard des principes dégagés lors de la négociation de 2003.

Par ailleurs, les sujets relatifs à la classification des certificats de qualifications professionnelles (CQP) et la mise à la retraite ont été abordés dans le cadre de ces réunions.

Aussi, par le présent avenant, le SNRO et les organisations syndicales signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

(1) L'article 38.1 intéressant les " salaires minima garantis] de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I	
	Echelon 1	8,03
	Echelon 2	8,07
	Echelon 3	8,11
	II	
	Echelon 1	8,22
	Echelon 2	8,36
	Echelon 3	8,55
	Agents de maîtrise	III

	Echelon 1	9,09
	Echelon 2	9,55
	Echelon 3	10,00
Cadres	IV	
	Echelon 1	13,18

Concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des "Cadres", il est rappelé que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des "Cadres", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à 1,1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Article 2
En vigueur étendu

La grille de classification présentée à la suite de l'article 37 " Classifications " de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifiée concernant l'échelon 1 du niveau III afin d'y insérer les certificats de qualification professionnelle (CQP) agent de restauration et assistant d'exploitation créés ou agréés par la CNPE/IH.

La grille de classification modifiée est annexée au présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

*La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites invitant les branches professionnelles à conclure un accord permettant la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans dans les conditions définies par l'article L. 122-14-13 du code du travail, les parties signataires sont convenues qu'au titre de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, il sera non seulement prévu une contrepartie en matière d'emploi, mais également instauré une indemnité conventionnelle de mise à la retraite.

Aussi, l'article 36.2 " Mise à la retraite " de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés est complété par les dispositions suivantes :

- « la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, ne constitue pas un licenciement, mais une rupture autonome du contrat de travail ;
- à la demande de l'employeur le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière ;
- l'employeur, qui envisage de mettre à la retraite un salarié, en informe celui-ci en respectant le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés ;
- la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en oeuvre au niveau de l'entreprise, à savoir :
 - conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
 - ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
 - ou conclusion par l'employeur d'un contrat d'insertion ou de réinsertion (contrat initiative emploi, contrat emplois-jeune...) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
 - ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;
- les contrats visés ci-avant devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 10 mois maximum après ce terme ;
- le salarié, qui fait l'objet d'une décision de mise à la retraite, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une indemnité de mise à la retraite telle que déterminée ci-après :

ANCIENNETÉ MONTANT

- De 5 à moins de 10 ans 1 mois
- De 10 à moins de 15 ans 1 mois et demi
- De 15 à moins de 20 ans 2 mois
- De 20 à moins de 25 ans 3 mois
- De 25 à moins de 30 ans 3 mois et demi
- Plus de 30 ans 4 mois

Dispositions particulières pour les cadres :

ANCIENNETÉ MONTANT

- De 5 à moins de 10 ans 1 mois
- De 10 à moins de 15 ans 2 mois
- De 15 à moins de 20 ans 2 mois et demi

De 20 à moins de 25 ans 3 mois et demi

De 25 à moins de 30 ans 4 mois

Plus de 30 ans 4 mois et demi

Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales et bénéficieront du régime de fiscalité selon la législation en vigueur.

* (1)

(1) Texte exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Article 4
En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où la décision serait prise sur l'année 2006 d'attribuer le taux de TVA réduit au secteur de la restauration publique organisée, les parties conviennent de se rencontrer dans le semestre qui suivrait la promulgation officielle du texte octroyant ce taux de TVA réduit.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 5 du 12 février 2007 relatif à la négociation annuelle de branche

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er)*

Syndicat national restauration publique organisée (SNRPO).

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

Pour faire suite aux réunions des 20 octobre 2006, 23 novembre 2006, 19 décembre 2006 et 23 janvier 2007, le Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu, au titre des négociations salariales de branche, des dispositions suivantes.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 38-1 intéressant les « Salaires minima garantis » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

« Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Employés	I	1	8,27
		2	8,31
		3	8,35
	II	1	8,47
		2	8,61
		3	8,80
Agents de maîtrise	III	1	9,36
		2	9,83
		3	10,30

Concernant l'échelon 1 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 25 500 €.

Concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 32 500 €.

Concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 35 500 €. »

Article 2
En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties signataires de définir un nouveau calendrier social au titre des négociations annuelles de branche pour l'année 2007 et les années à venir.

Pour l'année 2007, les négociations annuelles de branche débuteront à compter du mois de juin 2007, et les négociations qui s'ensuivront devront permettre la mise en place d'un nouvel accord sur les salaires au 1er décembre 2007.

Pour les années futures, les négociations annuelles de branche débuteront dès lors que le taux horaire du SMIC applicable sera connu, et au plus tard le 1er mai, et l'accord qui pourra en suivre sera mis en application au 1er juillet dans la mesure où les négociations seront terminées au 15 juillet.

Article 3
En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties signataires d'engager sur l'année 2007 une négociation sur la prévoyance.

Cette négociation s'engagera à compter de la commission mixte paritaire du 16 mars 2007.

Article 4
En vigueur étendu

L'article 30 intéressant « Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est complété comme suit.

« Un congé non rémunéré pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10 ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de 2 jours d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical. Des parents travaillant dans une même entreprise pourront bénéficier successivement de cette disposition.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent article 4 de l'avenant n° 5 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, sauf accord d'entreprise plus favorable. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Toutefois, le SNRPO et les organisations syndicales signataires ont convenu que l'article 1er entrera en vigueur au 1er mars 2007 pour les parties signataires du présent avenant, à savoir pour les entreprises adhérentes au SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif à l'indemnisation des participants aux négociations

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),

La fédération des services CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La fédération commerce et services CGT ;

La FGTA FO,

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 20 janvier, 25 mars et 20 mai 2008, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu de modifier l'article 6. 1 de l'article 6 intéressant l'« indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, comme suit :

L'article 6. 1 « Portée » est modifié dans les conditions suivantes :

« Le présent article s'applique dans la limite maximale, sauf circonstances exceptionnelles, de 21 prises en charge par an et par organisation représentative de salariés au niveau national, à raison de 3 délégués par séance (1 pour Paris Ile-de-France et 2 pour la province), pour les réunions plénières tenues à Paris, dont 6 prises en charge maximales au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés au niveau national fixées la veille des réunions plénières. Il est également précisé que les délégations par organisation représentative de salariés au niveau national peuvent être, pour les réunions plénières, composées au maximum de 4 délégués. »

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif à l'insertion professionnelle

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),

La fédération des services CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La fédération du commerce et des services CGT ;

La FGTA FO,

Préambule

En vigueur étendu

La restauration libre service qui ne requiert aucun diplôme professionnel à l'embauche voit se présenter en recrutement des publics diversifiés et parfois très « zappeurs », notamment :

- des jeunes qui abordent pour la première fois le marché du travail mais qui sont sans projet professionnel, voire en échec scolaire ;
- des femmes sans qualification souhaitant travailler ou retravailler après avoir élevé leur enfant ;
- des jeunes diplômés à la recherche d'une première expérience de manager qu'ils valoriseront dans un futur CV ;
- des jeunes diplômés ayant acquis une qualification professionnelle de la restauration ;
- des étudiants à la recherche d'un travail d'appoint venant en complément de leurs études,

mais également des salariés à la recherche d'un emploi qui ouvre des perspectives d'évolution professionnelle.

L'objectif d'insertion professionnelle des différents acteurs du SNRPO doit avoir un enjeu large en visant une meilleure intégration de tous les nouveaux embauchés quelles que soient leurs expériences professionnelles préalables, afin de les fidéliser et offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'avoir un véritable parcours professionnel.

Pour cela les idées directrices de l'accord sont :

- de renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement scolaire, professionnel ou secondaire ;
- de promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement ANPE, APEC... ;
- de professionnaliser le recrutement ;

- d'accompagner l'intégration des nouveaux embauchés ;
- de proposer de véritables filières de qualification professionnelle :
- à l'embauche ;
- en cours de contrat.

Article 1

En vigueur étendu

A. - Renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement professionnel ou universitaire en proposant et en encourageant dans les entreprises du SNRPO la réalisation de stages ayant une véritable valeur ajoutée pédagogique.

Les stages sont de plus en plus intégrés dans les cursus professionnels et universitaires car ils facilitent l'accès des jeunes à l'emploi. Ils permettent la mise en oeuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donnent aux jeunes une expérience du monde de la restauration libre service et de ses métiers.

Côté entreprises, ils donnent la possibilité de repérer de jeunes « talents » quel que soit leur niveau d'études, de tester leurs motivations et leurs intérêts pour nos métiers et peuvent déboucher vers des recrutements. Ainsi, s'ils intègrent un véritable projet pédagogique, le développement des stages devient fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Les acteurs du SNRPO s'engagent à développer des partenariats avec les établissements professionnels et universitaires :

- en multipliant les actions de communication et de promotion de nos métiers auprès des jeunes en scolarité (participation aux forums, aux présentations d'entreprise, à des journées portes ouvertes...);
- en accueillant des stagiaires qui suivront un programme de découverte et de formation établi et qui seront accompagnés par un tuteur tout au long de leur stage, notamment lors de leur pratique en autonomie, la pratique en autonomie du stagiaire ne devant pas se substituer à des emplois permanents de l'entreprise ;
- en accueillant des jeunes en formation en alternance ;
- en proposant à ces jeunes des emplois en CDI suite à leurs stages ou formations en alternance.

Les conventions de stage devront être conclues dans les conditions légales en vigueur.

B. - Favoriser la gestion prévisionnelle des recrutements dans les établissements du SNRPO pour favoriser la mobilisation des acteurs du recrutement et pour permettre des parcours d'intégration adaptés à chaque profil.

La gestion prévisionnelle des recrutements consiste à anticiper les besoins en personnel de manière à réaliser des recrutements de qualité et des intégrations réussies.

Elle permet :

- d'éviter des recrutements dans l'urgence ;
- de réaliser des intégrations conformes aux volontés d'accueil et de formation exprimées dans le présent accord.

C. - Promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement (service public de l'emploi) :

- participer de façon active aux salons de recrutement, aux forums emploi, aux présentations d'entreprise ;
- accueillir en entreprise les acteurs du recrutement de manière à renforcer leur connaissance de nos métiers ;
- favoriser la mise en oeuvre dans les entreprises de la prestation d'EMT (évaluation en milieu de travail) de l'ANPE permettant la découverte par les demandeurs d'emploi de nos métiers.

Article 2

En vigueur étendu

A. - Développer des méthodes de recrutement garantissant l'absence de discrimination, offrant à tous la possibilité d'avoir un entretien.

Transparence, professionnalisation et mise en adéquation des méthodes de recrutement avec les qualités requises pour tenir les postes en restaurant multiplient les chances de succès.

Pour cela, chaque candidat postulant et présenté par l'ANPE à un poste d'employé polyvalent en restauration libre service doit avoir la possibilité d'avoir au moins un entretien indépendamment de critères de qualification professionnelle, d'expérience antérieure ou d'âge.

Un travail doit être poursuivi et accentué avec les ANPE pour promouvoir la méthode de recrutement par simulation (MRS) et les recrutements via les plates-formes de vocation. Cette méthode de recrutement permet de trouver un candidat pour un poste non pas en fonction d'un diplôme, mais de qualités et de capacités définies par la branche et mesurées par des tests (telles qu'aptitude à comprendre des consignes, capacité à travailler en équipe, soin apporté au travail...). Chaque candidat ayant réussi ces tests devra être vu en entretien pour un entretien de motivation.

Les entreprises doivent également sensibiliser les directeurs d'établissement aux questions de diversité dans l'entreprise.

B. - Mettre en oeuvre des EMT (évaluation en milieu de travail) et d'autres dispositifs d'aide à la formation pour (APR, AFPE) en collaboration avec le service public de l'emploi, notamment pour les publics les plus éloignés du marché du travail.

Pour tout nouvel embauché, réussir son insertion professionnelle exige une vision concrète de la réalité du travail et des entreprises, or certaines populations ne possèdent pas ou plus cette vision.

L'EMT donne notamment aux jeunes qui abordent pour la première fois le marché du travail le moyen de le découvrir de manière concrète.

Ces dispositifs (APR, AFPE) constituent des instruments permettant le retour à l'emploi, notamment pour les publics en difficulté. Ils feront l'objet d'une communication et d'une promotion volontariste auprès des demandeurs d'emploi.

L'ensemble de ces dispositifs n'a pas vocation à pallier des augmentations temporaires d'activité ni à surseoir à des remplacements de salariés absents.

C. - Insérer des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail, en recourant aux contrats aidés.

Les intégrations dans le cadre de contrats aidés devront déboucher majoritairement sur des recrutements en contrats à durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

La réussite de l'intégration d'un salarié conditionne la poursuite de ses relations professionnelles avec l'entreprise.

Pour cela, il apparaît nécessaire de :

A. - Développer les dispositifs d'accompagnement des embauches en favorisant la mise en place d'un suivi pendant la période d'essai (entretiens réguliers).

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, un premier bilan des acquis sera fait et le salarié aura la possibilité de s'exprimer auprès du N + 1 sur ses motivations personnelles ;

B. - Faire connaître les CQP et les dispositifs de formation qualifiante dès l'intégration des salariés ou la reconnaissance d'aptitude à l'emploi (RECAPE) :

- CQPIH "Agent de restauration" ;
- CQPIH "Assistant d'exploitation" ;
- CQPIH "Exploitant en restaurant" ;
- CQPIH "Cuisine",

et informer le salarié sur les possibilités d'intégrer des parcours qualifiants ;

C. - Proposer des actions d'alphabétisation et d'initiation à l'arithmétique.

Les entreprises qui détectent des difficultés de compréhension chez les nouveaux salariés proposeront des actions d'alphabétisation.

Le salarié concerné peut également souhaiter faire part de ses difficultés lors des entretiens professionnels, qui doivent avoir lieu au minimum tous les 2 ans ;

D. - Prévoir la mise en oeuvre de tous types de contrats permettant d'avoir accès aux formations qualifiantes ;

E. - Mobiliser le FAFIH sur les besoins de la branche en termes de contrats formation pour favoriser l'accès aux métiers de la restauration et mobiliser les organismes compétents de la branche pour développer la formation des demandeurs d'emploi et les actions de tutorat.

Article 4

En vigueur étendu

La formation initiale ne doit pas être le seul facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle.

Aussi le parcours professionnel de chaque salarié doit être anticipé et maîtrisé, notamment grâce au développement de la formation continue et à la reconnaissance de l'expérience :

- par la mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour préparer des formations qualifiantes, notamment les CQP reconnus dans la convention collective. Les CQPIH (certificat de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière) reconnaissent les acquis professionnels des salariés de la branche. Ils attestent d'une compétence et valident les savoirs pratiques et théoriques requis pour tenir les différents postes (employé de restaurant ou adjoint de direction) existant dans les entreprises de la branche.

Leur positionnement dans la grille de classification de la branche permet aux salariés qui les ont obtenus de progresser dans la grille de classification :

- en favorisant la mise en oeuvre de la VAE par l'information des salariés sur le dispositif et en l'encourageant dans l'entreprise.

La VAE doit être considérée comme un moyen pour chacun de faire reconnaître son expérience, qui s'inscrit dans une démarche d'évolution professionnelle.

Les entreprises mettront en oeuvre les accompagnements nécessaires aux salariés dans la préparation de leur dossier.

A ce titre, les salariés pourront identifier :

- dans l'entreprise, des référents ayant un savoir-faire dans la préparation administrative du dossier ;

- dans les commissions paritaires du FAFIH, des interlocuteurs régionaux pour accompagner les intéressés.

Pour favoriser la transmission des savoir-faire, les entreprises encourageront les salariés à devenir formateurs et initieront des formations de formateur.

Les formateurs devront être reconnus pour leurs compétences pratiques et avoir démontré des aptitudes pédagogiques. Une réflexion sera menée pour envisager un positionnement dans la classification pour les salariés qui se voient confier, dans le cadre de leur travail d'employé polyvalent de cafétéria, des missions de formation spécifiques, notamment dans l'accompagnement de salariés préparant des CQPIH.

La transmission des compétences est inscrite dans l'avenir professionnel de chaque salarié. Nos seniors sont un facteur clé de notre succès.

Les entreprises du SNRPO s'engagent à informer l'ensemble des chefs d'établissement et les IRP du contenu de cet accord et à inscrire ces actions dans leur politique RH.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif à la négociation annuelle de branche

(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 10 juin 2009, art. 1er)

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

En vigueur étendu

Préambule

Pour faire suite aux réunions des 20 mai, 8 juillet, 23 septembre et 14 novembre 2008, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu au titre des négociations salariales de branche des dispositions suivantes.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 38. 1 intéressant les salaires minima garantis de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I Echelon 1	8, 71
	Echelon 2	8, 75
	Echelon 3	8, 79
	II Echelon 1	8, 96
	Echelon 2	9, 10
	Echelon 3	9, 28
Agents de maîtrise	III Echelon 1	9, 83
	Echelon 2	10, 31
	Echelon 3	10, 80

Concernant l'échelon 1 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 26 100 €.

Concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de 33 300 €.

Concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des « Cadres », il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à 36 300 €.

Article 2
En vigueur étendu

Il est convenu que dans le cadre du calendrier social du premier semestre 2009, les demandes de discussions des organisations syndicales sur les thèmes relatifs à la revalorisation des régimes horaires des salariés à temps partiels, à l'aide au transport domicile-travail et à la création d'un certificat d'aptitude professionnelle de branche permettant le passage du niveau I, échelon 2, au niveau I, échelon 3, de la grille de classification, soient abordées.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Toutefois, le SNRPO et les organisations syndicales signataires ont convenu que l'article 1er entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes au SNRPO entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère de l'emploi, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi, de l'emploi, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire

SNRPO.

CFE-CGC ;

CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Fort de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 disposant depuis son origine de mesures conventionnelles relatives à l'indemnisation maladie nettement plus favorables que le dispositif général (et que les autres dispositifs de branche du secteur de la restauration), la branche souhaite poursuivre son action en faveur de l'accès des salariés aux garanties de protection sociale complémentaire.

Ainsi, les parties signataires du présent accord confirment désormais leur volonté d'assurer les salariés contre les risques les plus graves en mettant en place un régime de prévoyance minimum obligatoire applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Engagées depuis 2007, les négociations sur ce sujet ont pu s'accélérer à la suite de l'annonce de la baisse de la TVA dans la restauration, cet accord s'inscrivant notamment dans le cadre du contrat d'avenir du 28 avril 2009 et des engagements de la branche en faveur de ses salariés.

Toutefois, les parties signataires du présent accord sont convenues de poursuivre leur discussion dans le but d'envisager la mise en place d'une nouvelle garantie : la garantie « incapacité de travail ». Il est précisé que les négociations sur ce thème se dérouleront au titre du calendrier social 2010 sur la période de janvier à avril 2010 en vue d'une entrée en vigueur des nouvelles dispositions conventionnelles à compter du mois de juillet 2010 dès lors que ces négociations auront abouti à un accord au 30 avril 2010.

Au titre de ce présent accord, le régime de prévoyance défini assure le versement de prestations en cas de décès et d'invalidité.

Article 1

En vigueur étendu

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés sont tenues d'apporter à leur personnel les garanties collectives prévues par le présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

Les garanties instaurées par le présent accord bénéficient aux salariés :

- visés à l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés ;
- et ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise.

Les salariés en arrêt de travail lors de l'entrée en vigueur du présent accord bénéficieront des prestations d'invalidité et/ou de décès définies à l'article 3 en cas de classement en invalidité par la sécurité sociale ou de décès postérieurs à cette date.

Article 2.2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a instauré un mécanisme de « portabilité des droits » permettant aux salariés dont le contrat de travail est rompu de conserver, pendant leur période de chômage et sous certaines conditions, le bénéfice de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise.

Les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus mettront en oeuvre ce dispositif dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et ses avenants (et à compter de la date à laquelle ces dispositions leur seront applicables).

Il est notamment rappelé que ce maintien de garanties peut être financé :

- soit par un système de mutualisation ;
- soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

Tout en rappelant préalablement que le choix entre les deux dispositifs relève des décisions qui seront prises au sein des entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires au présent accord préconisent le système de mutualisation.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé aux bénéficiaires ci-après un capital égal à 100 % du salaire de référence défini à l'article 3.4. Son montant est porté à 130 % du salaire de référence lorsque le salarié décédé était marié.

En cas de décès d'un salarié à temps partiel, le montant du capital décès versé ne peut être inférieur à 12 fois la valeur du Smic brut mensuel en vigueur à la date du décès et correspondant à un temps plein.

Le capital décès revient :

- au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- à défaut de désignation expresse de bénéficiaire(s) :
- au conjoint survivant non séparé, non divorcé, ou au partenaire qui était lié au salarié par un Pacs au jour de son décès ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux père et mère du salarié, par parts égales entre eux ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

Article 3.2

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 3.4 ci-après est versée pour chaque enfant à charge.

3.2.1. Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge pour le calcul de la rente éducation tous les enfants nés ou à naître, légitimes, adoptifs, naturels, reconnus ou recueillis, considérés comme à charge du salarié décédé au moment de son décès au sens de la législation fiscale ou de la législation sur les allocations familiales si cette définition est plus favorable.

La rente éducation leur est versée :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 25e anniversaire pendant la durée :
- de l'apprentissage ou des études ;
- de l'inscription auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou pendant la durée d'un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle (invalidité de 2e ou 3e catégorie).

3.2.2. Montant de la rente éducation

Le montant de la rente annuelle d'éducation susceptible d'être versée à chaque enfant à charge est égal à 12 % du salaire de référence.

3.2.3. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulable avec le capital décès visé à l'article 3.1 ci-dessus.

La rente annuelle calculée comme prévu ci-dessus est due et payable mensuellement par 12e à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

Elle est réglée à l'enfant à charge qui y ouvre droit ou, pour son compte, à son représentant légal s'il est mineur non émancipé ou majeur protégé, jusqu'à ce qu'il atteigne les limites d'âges prévues au 3.2.1 ci-dessus.

Article 3.3

En vigueur étendu

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en vigueur du présent régime et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé comme suit :

- invalidité de 2e et 3e catégorie : rente annuelle égale à 20 % du salaire de référence défini à l'article 3.4 ci-dessus.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, le salarié pourra, en sus de cette rente, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

La rente est versée aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale. Le versement cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Article 3.4

En vigueur étendu

Pour le calcul des prestations décès, rente éducation et invalidité, et sans préjudice des dispositions particulières prévues ci-dessus pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications, quelle que soit leur périodicité de versement, servant de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant le classement en invalidité ou le décès (ou l'arrêt de travail lorsque le salarié était en arrêt lors de son classement en invalidité ou de son décès).

Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant le classement en invalidité ou le décès et en tenant compte de tous les éléments de rémunération perçue pendant cette période d'emploi.

Article 4

En vigueur étendu

L'entreprise et les salariés prennent en charge chacun 50 % de la cotisation globale effectivement acquittée auprès de l'assureur pour financer les garanties prévues à l'article 3 ci-dessus.

Les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation sur leur salaire.

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises pourront contracter auprès de l'organisme assureur de leur choix afin de garantir les salariés contre les risques visés à l'article 3.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord instaure, pour chacun de ces risques, un montant minimum de prestations. En conséquence, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lors de son entrée en vigueur devront s'assurer que ce régime garantit des prestations identiques ou supérieures, risque par risque, aux prestations visées à l'article 3.

Article 7
En vigueur étendu

L'affiliation au contrat collectif souscrit par l'entreprise sera obligatoire pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 2.1.

Il est rappelé :

- que, en application de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les entreprises sont tenues de réexaminer, au maximum tous les 5 ans, le choix de l'organisme assureur - et des éventuels intermédiaires - en charge de leur(s) régime(s) de prévoyance ;
- que, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les conditions dans lesquelles :
- les rentes en cours de service seront revalorisées ;
- les garanties décès ainsi que la revalorisation de leur base de calcul seront maintenues au profit des personnes bénéficiant de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité (cette revalorisation devant être au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation).

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur :

- pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant sa date de signature ;
- pour les entreprises non adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les entreprises disposeront toutefois d'un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur fixée ci-dessus pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 10
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 11
En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget 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 des chaînes de cafétérias et assimilés.

Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement

SNRPO.

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des commissions mixtes paritaires des 15 janvier, 26 mars et 15 mai 2009, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales ont décidé d'actualiser la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés afin d'intégrer dans le texte de la convention les nouvelles mesures relatives à l'indemnisation maladie et l'indemnité de licenciement issues de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Les parties signataires au présent avenant ont convenu des dispositions suivantes :

L'indemnisation maladie

Article 1

En vigueur étendu

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 et un décret d'application du 18 juillet 2008 ont assoupli les conditions du maintien de salaire en cas de maladie issues de l'accord de mensualisation, d'une part, en diminuant la condition d'ancienneté pour bénéficiaire du maintien de salaire de 3 ans à 1 an et, d'autre part, en ramenant le délai de carence applicable en cas d'arrêt de travail maladie de 11 jours à 7 jours.

Il a tout d'abord été rappelé que les dispositions de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilées relatives aux conditions du maintien de salaire en cas de maladie sont depuis 1998 plus favorables que celles issues de l'accord de mensualisation : l'article 32. 1 de ladite convention collective ayant fixé depuis son origine que l'indemnisation maladie interviendrait dès la première année d'ancienneté du salarié, avec un taux d'indemnisation de base minimum à 70 % contre 66, 66 % pour l'accord de mensualisation et pour une durée d'indemnisation totale de 183 jours dès la première année d'ancienneté contre 60 jours pour l'accord de mensualisation.

Dans le cadre du présent avenant, les parties ont convenu de maintenir ces dispositions conventionnelles favorables en termes d'indemnisation maladie, qu'il s'agisse de la répartition sur la condition d'ancienneté, des taux d'indemnisation (90 % au maximum, 70 % au minimum et un taux intermédiaire à 80 %), ou de la durée totale d'indemnisation (jusqu'à 240 jours d'indemnisation à partir de 5 ans d'ancienneté contre 60 jours pour l'accord de mensualisation).

La modification portera donc sur la prise en compte du nouveau délai de carence applicable en cas d'arrêt de travail pour maladie ou pour accident de trajet.

Par conséquent, l'article 32. 1 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés portant sur l'indemnisation maladie est modifié dans les conditions suivantes :

« En cas d'absence pour maladie ou accident de trajet, dûment justifiée par un certificat médical dans les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, le personnel remplissant les conditions d'ancienneté précisées ci-dessous sera indemnisé sur présentation du bordereau de la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 1 an et moins de 3 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 183e jour	70
Entre 3 ans et moins de 5 ans	Du 8e au 38e jour	90
	Du 39e au 90e jour	80
	Du 91e au 183e jour	70
A partir de 5 ans	Du 8e au 90e jour	90
	Du 91e au 240e jour	70

Les taux de maintien du salaire net ci-dessus accordés s'entendent déduction faite des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les durées d'absence indemnisable s'apprécient au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré.

Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence, en cas d'absence continue.

Lors de chaque arrêt de travail, il est constitué un délai de carence de 7 jours pour les salariés, quelle que soit l'ancienneté du salarié. »

L'indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

L'article 35 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés portant sur l'indemnisation du licenciement est modifié dans les conditions suivantes :

Les articles 35. 1 et 35. 2 de la convention sont supprimés.

Le nouvel article 35 intitulé « Indemnisation du licenciement » disposera des mesures issues de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Par conséquent, l'article 35 « Indemnisation du licenciement » sera :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, plus 2 / 15 de mois de salaire mensuel brut 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 brute 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 dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

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

Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er août 2009.

Il sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration

(1) Accord 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 14 décembre 2009, art. 1er)

SNRPO.

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat d'avenir du 28 avril 2009 conclu entre l'Etat et les organisations professionnelles (dont le SNRPO), ces dernières se sont engagées à apporter des contreparties à la baisse effective de la TVA et à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales de salariés sur les domaines visés à l'article 2.2 dudit contrat.

A ce titre, et après un premier accord collectif de branche de juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire, les parties sont convenues dans le cadre du contrat d'avenir du 28 avril 2009 d'arrêter par le présent accord les minima conventionnels en vigueur dans la branche à compter du 1er juillet 2009 ainsi que les principes de la revalorisation de ceux-ci en 2010, revalorisation associée à l'engagement de négociations sur les classifications d'ici à fin 2009, d'une part, et l'octroi aux salariés de la branche d'un bonus exceptionnel au cours de l'année 2009 en vue de les faire bénéficier rapidement d'une contrepartie au titre de la baisse effective de la TVA au 1er juillet 2009, d'autre part.

A cette fin, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales se sont réunis les 15 mai, 8 juillet et 24 juillet 2009, et elles sont convenues de conclure le présent accord.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 38. 1 intéressant les « Salaires minima garantis » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I	
	Echelon 1	8, 82
	Echelon 2	8, 86
	Echelon 3	8, 90
	II	
	Echelon 1	9, 03
	Echelon 2	9, 21
	Echelon 3	9, 39
	Agents de maîtrise	III
Echelon 1		9, 94
Echelon 2		10, 43
Echelon 3		10, 92

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 26 300 € concernant l'échelon 1 du niveau IV de la catégorie des cadres ;
- 34 308 € concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des cadres ;
- 36 500 € concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des cadres.

Il est convenu entre le SNRPO et les organisations syndicales signataires que cet article 1er sur les minima conventionnels de branche entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2009 pour les parties signataires du présent accord, à savoir pour les entreprises adhérentes au SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 .

Article 2

En vigueur étendu

Il est convenu entre le SNRPO et les organisations syndicales signataires du présent accord qu'elles s'engagent à poursuivre la revalorisation des minima conventionnels de branche engagée depuis 2003 (6 négociations salariales abouties depuis cette date).

Il est d'ores et déjà prévu que la négociation salariale de branche 2010 intégrera une revalorisation de la pente de la grille de salaires de la catégorie Employés de 6,54 % actuel vers 12 % au minimum, en fonction des négociations relatives aux classifications.

Cette revalorisation des minima conventionnels est associée aux négociations sur les classifications dont le but sera de réviser les classifications, de reconnaître de nouvelles compétences et de créer un véritable parcours professionnel avec une meilleure prise en compte des formations qualifiantes ou diplômantes (notamment les CQP RECAPE, CQP « Agent de restauration », CQP « Assistant d'exploitation », CQP « Exploitant »). La conclusion de cette négociation devrait ainsi permettre d'établir la grille de salaires de branche 2010.

A cette fin, il est prévu la mise en place d'une commission paritaire ad hoc « Classifications » composée d'un représentant par organisation syndicale du secteur des chaînes de cafétérias et de 2 membres du SNRPO, dont les travaux serviront de base aux négociations sur les classifications en commission mixte paritaire de branche.

Afin d'aboutir dans les délais prévus ci-dessus, un calendrier social soutenu est fixé entre septembre et décembre 2009 comprenant de 6 à 8 commissions paritaires ad hoc « Classifications » sur cette période ainsi qu'une commission mixte paritaire mensuel sur ce sujet jusqu'au mois de décembre 2009.

Les dates prévisionnelles retenues sont :

- commissions paritaires ad hoc « Classifications » :

- 17 septembre 2009 ;

- 2 octobre 2009 ;

- 14 octobre 2009 ;

- 30 octobre 2009 ;

- 13 novembre 2009 ;

- 19 novembre 2009 ;

- 1er décembre 2009 ;

- 15 décembre 2009 ;

- commissions mixtes paritaires :

- 22 septembre 2009 ;

- 23 octobre 2009 ;

- 24 novembre 2009 ;

- 22 décembre 2009.

Dans le cadre de ces négociations sur les classifications, les négociations sur la revalorisation des minima conventionnels de branche pour 2010 débiteront en commission mixte paritaire dès connaissance du taux horaire du SMIC applicable au 1er janvier 2010 et au plus tard à compter du 22 décembre 2009.

Article 3

En vigueur étendu

Afin de tenir compte de l'attente des partenaires sociaux de voir les salariés de la branche bénéficier d'une mesure sociale immédiate à la suite de l'entrée en vigueur du taux de TVA réduit dans le secteur de la restauration, le SNRPO a accepté, au-delà des engagements pris en faveur des salariés dans le cadre du contrat d'avenir du 28 avril 2009, de prévoir le principe d'un bonus exceptionnel 2009.

Le présent article fixe les conditions dans lesquelles un bonus exceptionnel sera versé, au titre de l'année 2009, aux salariés de la branche des chaînes de cafétérias et assimilés dans le cadre de la contrepartie sociale relative à la baisse de TVA survenue au 1er juillet 2009.

Article 3.1

En vigueur étendu

Le montant du bonus exceptionnel est égal à 250 € bruts maximum par salarié.

Ce montant sera modulé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du 30 juin 2009, dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ (au 30 juin 2009)	MONTANT
1 an	100 € bruts
2 ans	175 € bruts
3 ans	250 € bruts

Pour les salariés à temps partiel, le bonus sera calculé au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

Article 3.2

En vigueur étendu

Le droit au bonus exceptionnel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés de la branche, à la double condition suivante :

- avoir l'ancienneté définie à l'article 3.1 à la date du 30 juin 2009 ;
- être présent dans l'entreprise à la date de versement effectif du bonus exceptionnel.

Par ailleurs, en cas d'absence au cours de la période de référence allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, le droit au bonus exceptionnel des salariés pourra être réduit ou supprimé dans les conditions suivantes :

- absences d'une durée égale ou inférieure à 60 jours : le montant du bonus auquel le salarié aurait pu prétendre en application des dispositions du présent accord sera diminué au prorata du nombre de jours d'absence sur la période de référence par rapport au nombre de jours travaillés dans l'entreprise sur la même période ;
- absences d'une durée supérieure à 60 jours : perte du droit au versement du bonus exceptionnel.

Par absence, il faut entendre toutes les périodes d'absence ou de suspension du contrat du travail quel qu'en soit le motif, à l'exception des absences considérées par la loi comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés qui seront également assimilées à du temps de travail effectif pour l'ouverture et le calcul du droit au bonus exceptionnel.

Article 3.3

En vigueur étendu

Le bonus exceptionnel sera versé dans les conditions énoncées ci-dessus aux salariés des entreprises qui n'ont pas accordé à leurs salariés dès 2009 une ou des contreparties salariales dans le cadre de la baisse de TVA intervenue au 1er juillet 2009, contreparties prenant notamment la forme d'une augmentation générale exceptionnelle, ou d'une amélioration à titre exceptionnel du dispositif de prime annuelle en vigueur au sein de l'entreprise (quelle que soit sa dénomination : prime de fin d'année (PFA), gratification annuelle, 13e mois...).

Article 3.4

En vigueur étendu

Les entreprises soumises à l'obligation de versement du bonus exceptionnel devront s'acquitter de ladite obligation au plus tard le 31 décembre 2009.

Article 4

En vigueur étendu

En complément de la mesure exceptionnelle mise en place pour l'année 2009 par l'article 3 du présent accord, il est convenu entre le SNRPO et les organisations syndicales signataires que les thèmes de négociations relatifs à la mutuelle et aux jours fériés seront inscrits à l'ordre du jour du calendrier social de branche 2010, et ce à compter du deuxième quadrimestre pour le premier thème et du troisième quadrimestre pour le second.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Toutefois, il est rappelé que l'article 1er relatif aux minima conventionnels de branche entrera en vigueur au 1er juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au SNRPO entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation professionnelle

SNRPO.

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans la continuité de l'accord sur l'insertion professionnelle et afin de construire une véritable démarche de formation de branche, le SNRPO et les partenaires sociaux ont ouvert une négociation sur la formation professionnelle et plus particulièrement sur le développement des formations qualifiantes comme facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Cette démarche vient en déclinaison de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009 qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle s'inscrit en outre dans le cadre des engagements pris par la profession, le 28 avril 2009, lors de la signature du contrat d'avenir, qui tendent notamment à la professionnalisation des salariés peu qualifiés.

Par l'accès à des formations qualifiantes, le présent accord assure aux salariés de la branche leur employabilité et leur permet d'évoluer professionnellement ; de plus, il crée une véritable dynamique autour de la formation, en prévoyant l'accompagnement des parcours pédagogiques par des salariés des entreprises qui contribueront, à tous niveaux, à la transmission des savoir-faire.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Formations

Les salariés peu qualifiés ou ne possédant pas une formation correspondant au métier de la restauration libre-service se verront proposer la possibilité de préparer des formations qualifiantes en lien avec le métier, et qui sont notamment les diplômes de l'Education nationale ou de l'enseignement supérieur, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Pour les activités du SNRPO, les CQPIH sont les suivants :

- RECAPE (REConnaissance des APTitudes à l'Emploi) ;
- "Agent de restauration" ;
- "Assistant d'exploitation" ;
- "Exploitant en restaurant", accessible à ce jour uniquement par la VAE.

Un travail d'analyse sera mené au niveau de la classification professionnelle de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en relation avec les travaux de la CPNEFP pour parvenir à un positionnement de ces CQP en lien direct avec les compétences obtenues.

La liste des CQP ci-dessus citée n'est pas définitive. Les travaux de la CPNEFP devront permettre de créer de nouveaux CQP afin de jaloner le parcours professionnel des salariés de la branche, notamment le CQP "Pôle cuisine" de la restauration commerciale libre-service.

Les actions de formation que le salarié se verra proposer sont notamment :

RECAPE

Le cursus dispensé en vue de l'obtention de la RECAPE est défini par chaque entreprise.

Un point est fait avec les salariés entrant dans ce cursus sur les compétences acquises avant de commencer la formation.

La RECAPE est la clé d'entrée à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie. Elle garantit au collaborateur l'engagement posé dans le préambule de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ; elle l'inscrit dans une démarche pérenne de qualification professionnelle.

La RECAPE est une qualification prioritaire pour la période de professionnalisation.

CQPIH "Agent de restauration"

Le cursus dispensé en vue de l'obtention du CQPIH "Agent de restauration" permet aux employés d'acquérir une polycompétence complète et garantit un grand niveau de professionnalisme sur l'ensemble de postes existants dans l'entreprise.

Le CQPIH "Agent de restauration" fait également appel en permanence aux compétences suivantes :

- aptitude à mettre en valeur le poste et les produits ;
- capacité d'organisation, comportement, présentation, sens de l'organisation, réactivité, sens commercial, communication, esprit d'équipe.

CQPIH "Assistant d'exploitation"

Le cursus dispensé en vue de l'obtention du CQP "Assistant d'exploitation" permet aux adjoints nouvellement embauchés, aux employés souhaitant évoluer vers des postes d'adjoints de direction ou aux employés promus adjoints de direction d'acquérir les compétences opérationnelles et fonctionnelles nécessaires pour assurer l'animation d'un service et la gestion des différents secteurs.

CQPIH "Exploitant en restaurant"

A ce jour, ce CQPIH ne s'obtient que par la VAE.

Il permet aux directeurs ou aux directeurs adjoints ayant 3 ans d'ancienneté dans leur fonction de certifier leurs compétences sur la gestion, l'accueil de la clientèle, l'animation et la direction d'un établissement.

Dans le cadre d'une obtention partielle du CQP par la VAE, il pourra être proposé un cursus de formation permettant au titulaire d'aboutir dans les 5 ans à une validation totale.

1.2. Information sur l'accès à ces formations

Le rôle des salariés de la branche est essentiel dans la promotion de nos métiers. Il intervient notamment au travers des forums de présentation des métiers, des rencontres écoles-entreprises ou CFA-entreprise.

Les collaborateurs de la branche s'inscrivant dans cette démarche devront être identifiés et accompagnés dans leur action. Ils recevront le titre d'ambassadeur métier de la restauration libre-service. Cette identification sera définie dans chaque entreprise en prenant en compte les compétences pédagogiques du salarié. Les seniors sont des cibles privilégiées en la matière dès lors qu'ils participent activement à la formation des autres salariés.

Des actions de promotion et de valorisation des métiers de la restauration libre-service auxquelles pourront être associés les salariés cités ci-dessus seront menées auprès de Pôle emploi ainsi que des établissements d'enseignement secondaire et supérieur.

Elles pourront être prolongées dans le cadre d'un accord avec Pôle emploi.

La CPNEFP établira un référentiel des missions de l'ambassadeur métier de la restauration libre-service. Elle élaborera un document permettant aux ambassadeurs métier de la restauration libre-service d'avoir des informations sur les outils de formation et les certifications développés par la branche.

1.3. Bilan d'étape professionnel

A son embauche, le salarié est informé qu'au terme de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise il bénéficiera à sa demande d'un bilan d'étape professionnel, renouvelable tous les 5 ans à la demande du salarié.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ainsi que de déterminer conjointement avec son employeur ses objectifs de formation et leur mise en oeuvre.

Le document établi par la CPNEFP (art. 1.2 du présent accord) pourra être un support d'information utilisable lors de ce bilan.

Le dispositif du bilan d'étape professionnel doit donner lieu à un accord national interprofessionnel. Les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel viendront compléter le présent avenant, voire se substituer à celui-ci, mais elles ne pourront, en aucun cas, se cumuler.

1.4. Rôle de l'entretien professionnel

Les signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel que les entretiens professionnels doivent tenir tout au long de la carrière du salarié.

En effet, tout salarié est acteur de son évolution professionnelle, ce qui renforce son rôle dans la définition de son parcours de formation qui trouvera son expression lors de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est réalisé par l'entreprise à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Cet entretien doit permettre au salarié :

- d'élaborer un projet professionnel à partir de :
- ses aptitudes ;
- ses souhaits d'évolution dans l'entreprise ;
- la situation de l'entreprise ;
- de définir un projet formation qui, le cas échéant, lui permettra de réaliser ce projet.

La pertinence de ce projet est évaluée avec le collaborateur, en lien notamment avec l'évaluation des compétences et les priorités de l'entreprise.

En fonction du projet de chaque collaborateur, différents dispositifs de formation pourront être activés.

L'entreprise prendra donc soin d'insérer dans le support d'entretien les objectifs de professionnalisation retenus au regard des évolutions prévisibles des activités du salarié, les moyens mobilisés pour atteindre ces objectifs de professionnalisation et les souhaits du salarié.

L'entretien professionnel répond à des objectifs différents des entretiens d'évaluation qui peuvent exister dans les entreprises. Ces deux entretiens ne peuvent être confondus dans leur contenu, ils pourront néanmoins se succéder dans le temps, sous réserve d'être strictement identifiés.

Les modalités de mise en oeuvre de l'entretien professionnel seront définies dans chaque entreprise. La périodicité est au minimum d'un entretien tous les 2 ans. Si l'entreprise a élaboré un support spécifique pour la réalisation de l'entretien professionnel, celui-ci sera remis au collaborateur préalablement à l'entretien pour que ce dernier puisse y travailler. Le collaborateur peut utiliser le passeport formation pour cet entretien.

1.5. Dispositif pédagogique innovant pour la RECAPE et le CQPIH "Agent de restauration"

La branche a créé avec un cofinancement du FAFIH un centre virtuel de ressources (CVDR). Ce CVDR, qui est la propriété du FAFIH, est mis à la disposition des entreprises adhérentes au SNRPO, qui rassemble les connaissances produits, hygiène, sécurité et commerce nécessaires à la préparation et à l'obtention de la RECAPE et du CQPIH "Agent de restauration".

L'acquisition des compétences par le biais de ce dispositif innovant sera la combinaison d'une appropriation théorique par le biais du CVDR et pratique par une formation « terrain ».

Ce parcours de formation sera encadré par un tuteur qui, à chaque étape, validera avec le stagiaire les acquis et le parcours restant à finaliser.

Des organismes de formation et les services publics de l'emploi pourront utiliser ce dispositif en vue de préparer l'insertion.

1.6. Moyens

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi 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. A l'issue de la formation préalablement dispensée à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail pouvant être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi sera, de préférence, un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

L'accession à la RECAPE par la voie de la POE pourra être un tremplin vers la réussite professionnelle dans notre branche dès lors que cette RECAPE sera préparée et validée par la voie de l'alternance dans l'entreprise d'accueil, entreprise préalablement agréée organisme de formation.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. Il s'agit d'un contrat de formation en alternance qui associe une expérience professionnelle et des enseignements en lien direct avec le métier, ces enseignements pouvant être dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise quand celle-ci est elle-même organisme de formation.

L'objectif prioritaire des contrats de professionnalisation est l'obtention de l'un des CQPIH positionnés dans la grille de classification de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, de l'un des titres à finalité professionnelle ou de l'un des diplômes de l'éducation nationale ou de l'enseignement supérieur.

Les contrats de professionnalisation sont mis en oeuvre suivant le processus suivant :

- personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire ainsi que de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ;
- réalisation des parcours de formation ;
- certification du parcours de formation.

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à certains salariés déjà en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, soit susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles, soit souhaitant évoluer dans l'entreprise, d'acquérir par la voie de l'alternance une qualification reconnue associant des périodes de travail et de formation théorique.

L'objectif prioritaire des contrats de professionnalisation est l'obtention de l'un des CQPIH positionnés dans la grille de classification de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, de l'un des titres à finalité professionnelle ou de l'un des diplômes de l'Education nationale ou de l'enseignement supérieur.

Les périodes de professionnalisation sont mises en oeuvre suivant le processus suivant :

- personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire ainsi que de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires, des souhaits d'évolution exprimés lors de l'entretien professionnel et validés par l'entreprise ;
- réalisation des parcours de formation ;
- certification du parcours de formation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté acquiert chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, les parties signataires du présent avenant conviennent que cette durée sera portée à 1,4 % des heures effectuées (horaire contractuel, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures.

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 par la branche (accord collectif national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 15 décembre 2004) :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique et en informatique et nouvelles technologies et 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 ;
- 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 CQP -, est éligible au titre d'un DIF prioritaire.

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

Ce droit permet au salarié de se constituer un crédit d'heures cumulables sur 6 ans, dans la limite de 120 heures, qu'il pourra utiliser pour des actions de formation ou de VAE.

Les droits acquis sont maintenus dans les 2 années suivant la rupture du contrat de travail, sauf si celle-ci est consécutive à une faute lourde.

Dorénavant, le salarié peut utiliser son droit à DIF :

- soit en faisant valoir ses droits acquis dans l'entreprise actuelle :

- dans son parcours professionnel ;

- dans le cadre de son préavis ;

- soit en faisant valoir ses droits acquis dans une entreprise précédente, dans les 2 ans suivant la rupture.

De même, le DIF est désormais utilisable par le demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi à partir des droits qu'il a acquis dans sa dernière entreprise, et ce avant la rupture de son contrat de travail.

L'employeur doit remettre une lettre d'information systématiquement lors de la rupture, informant le collaborateur sur les modalités de la portabilité du DIF.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié les droits acquis au titre du DIF ainsi que l'OCPA compétent, à savoir le FAFIH.

Les modalités d'acceptation et de prise en charge sont soumises aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Pour ces salariés en CDD :

- le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (au moins 4 mois dans les 12 derniers mois) ;

- les frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution de 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour le reste, le DIF est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée : choix de l'action de formation, demande du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération ...

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle. (1)

Les entreprises développeront des démarches collectives d'accès à la VAE ou encourageront des initiatives individuelles prises par les salariés, notamment en développant des dispositifs d'accompagnement.

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise où il exerce son activité.

Cette action doit lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité.

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositifs du CIF dans le cadre du CIF CDD.

Plan de formation

Dans l'élaboration de leur plan de formation les entreprises prendront en compte les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens professionnels, souhaits sur lesquels il y a eu convergence de vues entre les aspirations de professionnalisation ou d'évolution du salarié et les besoins de l'entreprise.

Les travaux de la CPNEFP portant sur l'évolution des métiers de la restauration libre-service seront communiqués aux entreprises afin qu'elles intègrent dans leur futur plan de formation les conclusions de ces travaux aux fins d'améliorer l'employabilité de leurs salariés.

1.7. Mise en oeuvre des formations

Les formations intégrées dans les plans de formation ainsi que les formations relevant des périodes de professionnalisation, de l'utilisation du DIF ou prévues dans les contrats de professionnalisation seront planifiées sur les horaires de travail pour permettre leur déroulement dans des conditions optimales. Toutefois, pour les formations DIF, les salariés auront la possibilité de les réaliser pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1.8. Passeport orientation et formation

Les signataires réaffirment que le passeport orientation et formation est un outil incontournable à la sécurisation des parcours professionnels. Tout salarié qui le souhaite établit son passeport orientation et formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>, au jour de la signature. Un modèle de passeport formation sera intégré au centre virtuel de ressources (CVDR). Les entreprises mettront en oeuvre des actions de présentation et de promotion du passeport formation et initieront leurs salariés à son utilisation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 7 décembre 2010, art. 1er)

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Valorisation des actions et des acteurs de la formation en interne

Des compétences existent dans les entreprises et doivent être utilisées et valorisées dans la transmission des savoir-faire. Le formateur interne, s'enrichissant par une activité professionnelle continue, est un acteur majeur facilitant la transmission des savoir-faire auprès des nouveaux salariés et des salariés déjà en poste. Le collaborateur, dont une des missions est d'être formateur interne, doit être accompagné dans la réussite de cette mission notamment par une formation à la pédagogie. Il bénéficiera d'un positionnement dans la grille de classification. Le formateur interne et le tuteur sont des acteurs qui accompagnent les parcours qualifiants.

2.2. Précision du rôle des différents acteurs de la formation

Tuteurs

Le tuteur accompagne le collaborateur dans son parcours de formation et valide les compétences acquises. Il est choisi parmi les salariés en ayant exprimé le souhait lors de leur entretien professionnel et possédant une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation, ou possédant une expérience professionnelle validée par l'entreprise. Il est laissé au tuteur le temps nécessaire à l'accompagnement. Le tuteur répondant aux critères classants de la grille de classification, en cours d'élaboration, bénéficiera d'un positionnement dans cette grille.

Formateurs

Le formateur interne, tel que décrit dans l'article 2.1, forme sur son métier et ses expertises. Il s'assure à chaque étape que les compétences ont été acquises. Pour la transmission des savoir-faire, l'entreprise fera prioritairement appel à l'expérience des seniors en ayant exprimé le souhait lors de leur entretien professionnel, dès lors qu'ils ont les compétences requises. Les autres salariés ayant les compétences requises participent également à la transmission des savoir-faire. Le temps consacré à la formation et à l'encadrement du stagiaire doit être dispensé à des moments permettant une prise en compte pédagogique optimale, ces moments seront définis par l'entreprise. Le formateur répondant aux critères classants de la grille de classification, en cours d'élaboration, bénéficiera d'un positionnement dans cette grille.

Article 3 En vigueur étendu

Le rapport annuel de branche sera étayé afin de permettre le suivi du présent accord. Il comportera notamment un volet sur les formations qualifiantes dispensées dans la branche.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les négociations sur la formation professionnelle se dérouleront dans le cadre de l'article L. 2241-6 du code du travail. Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de la l'arrêté d'extension. Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective. Enfin, il est convenu qu'il ne pourra être dérogré par accord d'entreprise aux dispositions du présent avenant n° 10 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications

(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 7 décembre 2010, art. 1er)

SNRPO.

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif au contrat d'avenir pour le secteur de la restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord ont arrêté que le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 s'inscrirait et serait « associé aux négociations sur les classifications » permettant de « réviser les classifications, de reconnaître de nouvelles compétences et de créer un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes ».

C'est dans ce contexte précis que le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) a, conformément à ses engagements, régulièrement réuni les organisations syndicales dans le cadre d'un calendrier social soutenu de septembre 2009 à décembre de cette même année.

Complétée par l'avenant n° 10 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 22 janvier 2010 et par la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNE RCLS), cette négociation a pu prendre en compte la volonté des partenaires sociaux à édifier un système de classification offrant à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Au terme des réunions du dernier trimestre 2009 et des commissions mixtes paritaires des 22 décembre 2009, 22 janvier et 12 février 2010, le SNRPO et les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 11 remplace et modifie les articles 37 et suivants relatif aux classifications du titre IX de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 37

Classifications

La classification inscrite dans la présente convention collective nationale offre à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Article 37.1

Dispositions générales

Dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

L'attitude commerciale doit prévaloir dans le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluricom pétence des salariés, ce qui leur permet également une meilleure adaptation à l'évolution de nos métiers.

L'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client, chaque salarié participe alternativement ou successivement aux différentes tâches de l'établissement.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2

Système de classification

La méthode mixte des critères classant figurant dans la grille de classification de la convention collective nationale a été reprise. Cette méthode permet de répondre aux différents types d'organisation existant dans les entreprises de la branche.

37.2.1. Présentation

La grille de classification des emplois est basée sur 5 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la gradation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

Les 5 critères contribuent avec le même poids au positionnement des salariés dans la classification. Pour prétendre à un positionnement dans un niveau et un échelon, le salarié devra donc répondre simultanément aux 5 critères.

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années, dont 1 an dans l'entreprise, bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire.

En annexe à la présente convention collective nationale, des emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres que celles des emplois repères de la présente convention collective nationale ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise conclura un accord afin de mettre en place les aménagements à cette classification adaptés à sa forme d'exploitation.

A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emplois repères de l'annexe à la présente convention collective nationale.

37.2.2. Définition des critères classants

a) Compétences et connaissances

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un niveau donné, les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau. Afin d'intégrer les spécificités de métier de la restauration libre-service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une démarche de formation qualifiante, les connaissances reprises dans la convention collective nationale font en priorité référence aux certificats de qualifications professionnels créés et reconnus dans la branche.

b) Contenu de l'activité

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié peut disposer dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées dans l'entreprise.

L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité

Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est-à-dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

e) Attitudes commerciales

Les entreprises attachent la plus haute importance à l'aspect commercial de leur métier et par conséquent à l'accueil qui sera réservé aux clients. Il est donc apparu essentiel de faire de l'attitude commerciale un critère classant à part entière.

La classification définit le comportement (ou la posture) que le salarié doit adopter face aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à apporter la réponse adaptée aux attentes du client. »

Article 2

En vigueur étendu

La grille de classifications insérée à la suite de l'article 37 relatif aux classifications du titre IX de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 est modifiée et remplacée par la grille de classifications annexée au présent avenant.

Conformément à la volonté des parties signataires du présent avenant de construire un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes, il est convenu que :

-- la branche des chaînes de cafétérias et assimilés sollicitera la CPNEFP-RCLS pour engager au plus vite les travaux nécessaires à la création de certificats de qualifications professionnelles (CQP) permettant aux salariés d'acquérir une polycompétence et un professionnalisme dans un ou plusieurs secteurs donnés de la restauration libre-service. Dès lors qu'ils seront créés ces CQP dénommés à ce jour CQP Pole seront positionnés au sein de la grille de classifications annexée :

-- au niveau I, échelon 3, pour 1 CQP Pole ;

-- au niveau II, échelon 1, pour 2 CQP Pole au minimum.

-- le SNRPO s'engage à négocier la mise en place d'un certificat d'aptitude professionnelle que les entreprises pourront décliner en leur sein au titre de la formation interne : dès lors qu'il sera créé, ce certificat d'aptitude professionnelle sera positionné au niveau I, échelon 3, de la grille de classifications ci-jointe.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les entreprises disposeront d'un délai de 24 mois à compter de la date d'entrée en vigueur fixée ci-dessus pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Toutefois, conformément à l'engagement fixé par accord de branche du 24 juillet 2009 selon lequel le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 s'inscrirait et serait « associé aux négociations sur les classifications », les entreprises adhérentes du SNRPO s'engagent à mettre en place la présente grille de classifications au plus tard dans les 12 mois à compter du premier jour du mois civil suivant la signature de l'avenant de branche portant sur les minima conventionnels 2010.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

En vigueur étendu

Grille de classifications

Niveau I (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Connaissances élémentaires.				

		Tâches simples et répétitives dans tous les postes nécessitant l'emploi de matériel professionnel en application de modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles fréquents.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, donne un renseignement au client.
2	CQP RECAPE et/ou expérience professionnelle de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années dont 1 an dans l'entreprise, contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes en application des modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux consignes et instructions données.	Accueillant, anticipe la demande du client.
3	CQP Pole et/ou formation interne contrôlée et validée par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise dans un emploi du niveau I, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Contrôles ponctuels.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.	Accueillant, oriente la consommation du client.

Niveau II (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	CAP Cuisinier, 2 CQP Pole et/ou 2 formations internes au minima contrôlées et validées par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Rend compte de ses initiatives.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation.
2	CQP Agent de restauration et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes et qualifiées exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation dans un environnement commercial soutenu.
3	CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des missions de formation.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail. Et/ou Transmet ses savoir-faire et évaluation des acquis en termes de connaissances.	Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et/ou des missions de formation.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu.

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur des actions de formation d'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Forme et prépare l'évaluation des compétences pour l'encadrement.</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.</p>	<p>Doit apporter toutes adaptations nécessaires dans le cadre d'instructions générales concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail générales et responsabilité à l'égard de travaux exécutés par d'autres employés.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu.</p>
2	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation et d'organisation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation.</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives précises concernant les modes opératoires, les moyens, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives précises et responsabilité dans le cadre de ses missions de l'organisation d'équipe.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, prend les décisions commerciales nécessaires.</p>
3	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes missions d'animation et d'organisation d'équipes.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail.</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation et contribue au développement des actions de formation de l'entreprise.</p> <p>Et</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives générales concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du service dans le cadre de ses missions opérationnelles.</p> <p>Rend compte de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.</p>

Niveau IV (statut agent de maîtrise)

			Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
--	--	--	-----------	----------------	------------------------

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité			
1	BTS hôtellerie-restauration, ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, CQP assistant d'exploitation et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
2	Même niveau de compétence qu'au niveau IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

Niveau V (statut cadre)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la direction sous l'autorité du directeur ou la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Participe à l'élaboration des objectifs ou fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement. Met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité par délégation ou totale de l'établissement qui lui est confié. Est titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité en qualité de directeur d'établissement.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Anime et développe l'activité commerciale de l'établissement
2	Même niveau de compétence qu'au niveau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la direction d'un établissement dans tous les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.

		objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.			
--	--	--	--	--	--

Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance

SNRPO.

FS CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du contrat d'avenir du 28 avril 2009 et des négociations de branche qui s'en sont suivies, les parties signataires de l'accord du 24 juillet 2009 relatif à la mise en place des garanties de protection sociale complémentaire « décès », « rente éducation » et « invalidité » s'étaient engagées à ouvrir des négociations début 2010 sur la mise en place d'une garantie supplémentaire : l'« incapacité de travail ».

La branche des chaînes de cafétérias souhaitant poursuivre son action en faveur de la protection sociale complémentaire de ses salariés, les dispositions du présent accord concrétisent l'engagement pris par les parties en 2009.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer une garantie minimale « incapacité de travail » en relais de l'obligation de maintien de salaire prévue par la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les prestations auxquelles ouvre droit cette garantie (ci-après désignées les « indemnités journalières complémentaires ») sont versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés sont tenues de faire bénéficier leur personnel de la garantie « incapacité de travail » prévue par le présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

La garantie « incapacité de travail » instaurée par le présent accord bénéficie aux salariés visés à l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés et ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise.

Il est expressément précisé que, au sein de chacune des entreprises relevant de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, seuls les arrêts de travail prescrits postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la garantie « incapacité de travail » (dans les conditions visées à l'article 10) ouvriront droit au versement des indemnités journalières complémentaires dans les conditions visées à l'article 4.

Article 3.2

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré un mécanisme de « portabilité des droits » permettant aux salariés dont le contrat de travail est rompu de conserver, pendant leur période de chômage et sous certaines conditions, le bénéfice de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise.

Les entreprises visées au 2 ci-dessus mettront en oeuvre ce dispositif dans les conditions prévues par l'ANI du 11 janvier 2008 et ses avenants signés (notamment l'avenant n° 3 du 18 mai 2009) ou à venir.

Ce maintien de garanties pourra être financé :

- soit par un système de mutualisation ;
- soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.
Tout en rappelant que le choix entre les deux dispositifs relève des décisions qui seront prises au sein des entreprises dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires du présent accord préconisent le système de mutualisation.
Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3 visé ci-dessus, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail ne pourront conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

Le droit à l'indemnisation est ouvert en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, lorsque cet arrêt de travail se poursuit au-delà de la période de maintien de salaire prévue par la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Au regard des dispositions en vigueur à la date du présent accord (art. 32.1 et 32.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 dans leur rédaction issue de l'avenant n° 9 du 29 juillet 2009), le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra à compter du 184e ou du 241e jour d'interruption continue ou discontinue de travail selon l'ancienneté du salarié.

Article 4.2
En vigueur étendu

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé à 70 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (salaire limité à quatre plafonds de la sécurité sociale), sous déduction du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale brutes de CSG-CRDS.

Dans tous les cas, le montant net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la sécurité sociale incluses, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 4.3
En vigueur étendu

Le versement des prestations « incapacité de travail » est subordonné au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'à la date de mise en invalidité, et au plus tard à la date de départ à la retraite.

Elles cessent également d'être versées en cas d'interruption ou de suspension du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit.

Article 4.4
En vigueur étendu

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement, servant de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Article 4.5
En vigueur étendu

L'organisme assureur en charge de la garantie « incapacité de travail » a la possibilité de faire procéder à toute visite médicale ou contrôle qu'il juge utile pour se prononcer sur l'ouverture ou sur la poursuite du service des prestations d'incapacité de travail.

Article 5
En vigueur étendu

L'entreprise et les salariés prennent en charge chacun 50 % de la cotisation globale acquittée auprès de l'assureur pour financer les prestations prévues à l'article 4 ci-dessus.

Les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation sur leur salaire.

Article 6
En vigueur étendu

Les entreprises pourront souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur de leur choix afin de mettre en oeuvre la garantie « incapacité de travail » prévue par le présent accord.

Il pourra s'agir soit du même contrat que celui couvrant les garanties « décès-rente éducation et invalidité » prévues par l'accord de branche du 24 juillet 2009, soit d'un contrat distinct.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord instaure un montant minimum de prestations.

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

En conséquence, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lors de son entrée en vigueur devront s'assurer que ce régime garantit des prestations identiques ou supérieures aux prestations visées à l'article 4. A défaut, elles devront se mettre en conformité au plus tard à la date prévue à l'article 10.

Article 8

En vigueur étendu

L'affiliation au contrat collectif souscrit par l'entreprise sera obligatoire pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3.1.

Il est rappelé :

- que, en application de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les entreprises sont tenues de réexaminer, au maximum tous les 5 ans, le choix de l'organisme assureur - et des éventuels intermédiaires - en charge de leur(s) régime(s) de prévoyance ;

- que, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les conditions dans lesquelles les prestations en cours de service seront revalorisées.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 10

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur :

(i) pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant sa date de signature ;

(ii) pour les entreprises non adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est toutefois précisé que les entreprises visées au (i) et au (ii) ci-dessus disposeront d'un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur qui leur est applicable pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 12

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget 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 des chaînes de cafétérias et assimilés.

Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés

SNRPO.

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif au contrat d'avenir pour le secteur de la restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord avaient convenu d'aborder le thème des jours fériés à compter du calendrier social de branche de fin 2010.

Au terme des commissions mixtes paritaires qui se sont tenues entre le 24 septembre 2010 et le 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 12 remplace et modifie l'article 31 relatif aux jours fériés du titre VII de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 31
Jours fériés

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'entreprise, le nombre de jours fériés travaillés qui seront payés double ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

- 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;
- 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;
- 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

En cas de jour férié non travaillé par le salarié, aucune compensation n'est due.

En cas de jour férié chômé dans l'entreprise ou l'établissement, le salaire est maintenu.

Dans chaque entreprise, la liste de ces jours fériés est arrêtée par l'employeur dans le dernier trimestre de l'année précédente. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales

SNRPO.

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 11 mars, 18 avril et 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu de modifier l'article 6.3 « Indemnités » de l'article 6 intéressant l'« Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant no 13 remplace et modifie l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 6.3
Indemnités

Sur présentation d'un justificatif, les organisations syndicales pourront prétendre au remboursement :
Pour les salariés habitant l'Ile-de-France :

- d'un repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG ;
 - d'un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur.
- Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles et :
- un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur ;
- deux repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG chacun ;
- si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 27 MG ;
- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet d'avion aller et retour en classe économique, déduction faite des réductions éventuelles, et :
- frais de navette entre l'aéroport et la ville ;
- un repas d'une valeur maximale de 7 MG.

La valeur du minimum garanti (MG) retenue est celle en vigueur à la date de réunion. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013

(1) Etendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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.

(Arrêté du 17 mai 2013 - art. 1)

SNRPO.

INOVA CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 23 novembre 2012 et 11 janvier 2013, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu au titre des négociations salariales de branche 2013 des dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 38.1 intéressant les salaires minima garantis de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

1. Grille de salaires mise à jour applicable le premier jour du mois suivant la signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Taux horaire
Employés	I	1	9,43
		2	9,47
		3	9,52
	II	1	9,61
		2	9,70
		3	10,11
	III	1	10,21
		2	10,32
		3	10,57
Agents de maîtrise	IV	1	10,57
		2	11,00
		3	11,84

Concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 26 900 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 500 € pour un salarié à temps complet.

2. Grille de salaires revalorisée applicable à compter du 1er juillet 2013.

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Taux horaire
Employés	I	1	9,43
		2	9,53
		3	9,59
	II	1	9,70
		2	9,80
		3	10,23
	III	1	10,30
		2	10,41
		3	10,70
Agents de maîtrise	IV	1	10,70
		2	11,30
		3	12,14

Concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 27 800 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 € pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie « cadres », la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 750 € pour un salarié à temps complet.

Au titre de la présente grille de salaires revalorisée, le taux de pente de la catégorie « employés » a été porté de 12 % à 13,46 %. Ce taux de pente de 13,46 % sera repris dans le cadre des négociations salariales de branche de 2014.

Article 2 En vigueur étendu

Désireux de poursuivre les démarches initiées depuis l'accord du 24 juillet 2009 sur la revalorisation de la grille de salaires et de la grille de classification, il a été convenu d'améliorer la disposition permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du niveau I.

Ainsi, l'article 37.2 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 11 du 31 mars 2010) intéressant le système de classification sera modifié comme suit :

« Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 1 an de service continu dans la branche (contre 2 ans dans le précédent texte) dans les 3 dernières années, dont 8 mois dans l'entreprise (contre 1 an dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les entreprises auront jusqu'au 1er mars 2014 pour se mettre en conformité avec la présente disposition.

Article 3
En vigueur étendu

Il a été convenu que la négociation sur les frais de santé initiée au niveau de la branche en 2011 soit de nouveau portée dans le calendrier de négociation sociale de la branche sur l'année 2013.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS)

SNRPO.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

En 2010, la branche des chaînes de cafétérias et assimilés a souhaité se doter d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle afin de poursuivre la déclinaison des accords formation de la branche. La création de cette CPNEFP a été actée dans l'accord de branche du 31 mars 2010 et la CPNEFP ainsi créée a pris le nom de CPNEFP-RCLS. Dans le même accord, la CPNEFP-RCLS a également été dotée d'une association de gestion afin d'administrer les CQP créés par la branche que les partenaires sociaux désiraient promouvoir.

En 2015, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher de l'OPCA FAFIH et de l'organisme certificateur de celui-ci et ont remis en cause la nécessité de maintenir en fonction l'association précitée.

En conséquence, l'accord du 31 mars 2010 qui fixe le fonctionnement de la CPNEFP-RCLS et de l'association de gestion est annulé et remplacé par le présent accord.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 2
En vigueur étendu

La CPNEFP-RCLS a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle. Dans ce cadre, les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations composant la commission sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, la CPNEFP-RCLS examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des certifications du FAFIH.

Dans le domaine de la formation, notamment :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et le FAFIH les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- définir les orientations prioritaires de la branche en matière de formations ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCA les règles de prise en charge de ces formations ;
- traiter des questions relatives à la formation initiale et continue ;
- déterminer les actions de formation prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Dans le domaine des qualifications professionnelles, notamment :

- continuer à développer et à promouvoir les qualifications dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés au travers des CQP RCLS ou des CQPI ;
- accréditer les organismes de formation qui délivreront les CQP de la branche ;
- être en relation permanente avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur, le ministère de l'emploi et toutes autres institutions susceptibles de l'aider à simplifier les processus de certification et de qualification visant à promouvoir les collaborateurs de la profession tout en garantissant la qualité des formations et des validations ;
- demander l'enregistrement au RNCP pour tout CQP créé, dès lors que le contenu du CQP le permet ;
- arrêter la liste des formations accessibles dans le cadre du compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- arrêter les certifications pouvant être inscrites à l'inventaire ;
- arrêter la liste de formations réglementées ;
- organiser les processus destinés à accréditer les organismes dispensant les formations de la branche ;
- établir une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche.

Plus généralement, la CPNEFP-RCLS assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des accords collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant, pour chacune des fédérations syndicales représentatives sur un plan national, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège salariés.

Les titulaires et les suppléants siègeront conjointement à la CPNEFP-RCLS.

Le cas échéant, des techniciens liés aux travaux de l'observatoire, des techniciens de l'OPCA ou d'autres intervenants extérieurs pourront être invités à participer à des travaux de la CPNEFP-RCLS. Ils pourront éclairer les membres de la CPNEFP-RCLS sur des sujets en lien avec leurs expertises. Ces techniciens ou intervenants seront invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lors que leur intervention aura été validée par accord entre le collège salariés et le collège employeurs au sein de la CPNEFP-RCLS.

Article 4

En vigueur étendu

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un président, soit un vice-président.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Il a été convenu que les ordres du jour sont établis lors de la réunion précédente par les membres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du jour sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les convocations aux réunions seront transmises par courriel aux membres de la commission.

Les titulaires et les suppléants reçoivent les convocations et sont destinataires des documents.

Afin d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès-verbal de réunion pourra être recueillie par courriel afin de pouvoir promptement le valider et le transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

En cas d'absence d'un membre titulaire de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le secrétariat de la CPNEFP-RCLS sera assuré par l'OPCA FAFIH.

La commission se réunira au moins 4 fois par an.

La prise en charge des frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants présents lors des commissions sera calculée en référence à l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Il a été convenu que :

- les membres titulaires et suppléants du collège salariés de la CPNEFP bénéficient d'une journée préparatoire la veille de chaque réunion de la CPNEFP dans la limite de 4 par an en vue de préparer les réunions ;
- les journées préparatoires permettant de préparer les commissions se dérouleront à Paris ;
- le membre du collège salariés ayant le mandat de président ou de vice-président se verra attribuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mandat en plus des journées préparatoires prévues en amont des CPNEFP-RCLS en vue de mener à bien les missions relatives à son mandat (ces 18 journées sont à répartir par le président « salariés » ou le vice-président « salariés » sur la période de 3 ans de son mandat dans la limite de 8 journées par an prises au titre de son mandat).

Article 5

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des certifications constitué au sein de l'OPCA FAFIH apporte, par ses travaux d'analyse, des préconisations à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter quantitativement et qualitativement les métiers et les qualifications.

L'observatoire émet des analyses annuelles que la branche des chaînes de cafétérias et assimilés pourra croiser avec le rapport de branche annuel. La CPNEFP-RCLS peut demander à l'observatoire la réalisation d'études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit. Les études et recherches réalisées pour la branche sont la propriété de la CPNEFP-RCLS.

Article 6 En vigueur étendu

Pour toute création de CQP, la CPNEFP-RCLS créera une commission ad hoc qui aura pour missions de définir :

- le référentiel de compétences ;
- les voies d'accès à ce CQP : formation, VAE ;
- le processus d'évaluation et de validation des compétences ;
- le cahier des charges permettant de certifier les organisations compétentes pour dispenser la formation ou accompagner à la VAE ;
- le préprojet de rédaction de la demande d'enregistrement au RNCP.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

Pour les CQP dont l'enregistrement arrive à échéance, la CPNEFP-RCLS créera une commission pour réétudier le référentiel en vue de redéposer un dossier d'enregistrement.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

La CPNEFP-RCLS missionnera le service certificateur de l'OPCA FAFIH pour la constitution et l'organisation des jurys CQP qui jugeront les dossiers transmis à partir du processus de validation entériné par la CPNEFP-RCLS.

La CPNEFP-RCLS procédera à l'accréditation des établissements de formation.

La CPNEFP-RCLS confiera au service certificateur du FAFIH :

- le suivi des accréditations dans le respect des cahiers des charges ;
- la délivrance des certificats ;
- l'administration des accréditations, des labellisations ;
- la délivrance des diplômes ou des attestations partielles de certification ;
- la réalisation de formations à destination des différents opérateurs intervenant dans le dispositif.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et de l'article 3 de la convention collective.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services du ministère du travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Dans le même temps, l'association prévue à l'article 6 sera constituée.

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Textes Salaires

Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) dont le siège est situé 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,

La CFE-CGC dont le siège est situé Inova, maison de la CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La CFTC dont le siège est situé 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La FGTA Force ouvrière dont le siège est situé 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

En vigueur étendu

Préambule

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003 à la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998 relatif à la grille de salaires de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiels et le travail de nuit, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) a rencontré à plusieurs reprises les organisations syndicales nationales aux fins de mettre à jour la grille de salaire de branche au regard des principes dégagés lors de la précédente négociation de 2003.

Par ailleurs, il a été abordé, dans le cadre de ces réunions, la question de la déduction demi-avantage nourriture, mesure traditionnellement appliquée au sein de toutes activités de restauration selon les dispositions en vigueur en la matière.

Tout en constatant que la loi pour le soutien à la consommation et à l'investissement du 9 août 2004 incite, notamment le secteur de la restauration, à renoncer à la déduction de la demi-avantage nourriture, tout en ne bénéficiant que d'aides à l'emploi temporaires intéressant la seule période d'emploi du 1er juillet 2004 au 31 décembre 2005, le SNRPO s'est engagé sur la négociation de l'abandon de la déduction demi-avantage nourriture.

Par cette disposition, le SNRPO entend confirmer l'attractivité de la branche d'activité qu'il représente, en respectant la volonté des acteurs patronaux et syndicaux de la branche qui est d'améliorer le statut collectif des salariés tout en reconnaissant la nécessité de préserver la pérennité des entreprises.

Aussi, dans le présent avenant, le SNRPO et les organisations syndicales signataires ont convenu des dispositions suivantes :

NOTA : Arrêté du 18 juillet 2005 :

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 38.1 intéressant les " salaires minima garantis " de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilées est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros)

CATEGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
	Niveau I	
	Echelon 1	7,61
	Echelon 2	7,64
	Echelon 3	7,68
	Niveau II	
	Echelon 1	7,79
	Echelon 2	7,92
	Echelon 3	8,10
	Niveau III	
Agents de	Echelon 1	8,61
Maitrise	Echelon 2	9,05
	Echelon 3	9,48
	Niveau IV	
Cadres	Echelon 1	12,49

Concernant la catégorie des " cadres ", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle du personnel " Cadre ", classé à compter du niveau IV échelon 2 de la grille de qualification, ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.(Arrêté du 18 juillet 2005, art.1er)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article annule et remplace les dispositions de l'article 38.1 de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilées relatives à la déduction de la demi-avantage nourriture.

Ainsi, il est convenu qu'au sein de la branche d'activité des " chaînes de cafétéria et assimilées ", il ne sera plus procédé à la déduction demi-avantage nourriture telle que définie par les dispositions conventionnelles, les articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

Les avantages en nature :

L'attribution et l'évaluation des avantages en nature sont déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le calcul des cotisations, les avantages nourriture sont évalués conformément aux dispositions de l'arrêté du 9 janvier 1975.

Tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'évaluation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le souci de respecter la volonté des parties au présent avenant, qui est de favoriser l'amélioration du statut collectif des salariés tout en reconnaissant la nécessité de préserver la pérennité des entreprises, il est convenu qu'afin de tenir compte des mesures qui ont été arrêtées en matière de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour l'année 2005, les rencontres, qui auront lieu au titre de la négociation salariale annuelle de branche, se tiendront sur le dernier quadrimestre de cette même année au regard des principes dégagés lors de la négociation de 2003.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables, sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu

L'article 38.1 intéressant les " salaires minima garantis " de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dans les conditions suivantes :

Les rémunérations horaires brutes applicables sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I	
	Echelon 1	8,03
	Echelon 2	8,07
	Echelon 3	8,11
	II	
	Echelon 1	8,22

	Echelon 2	8,36
	Echelon 3	8,55
Agents de maîtrise	III	
	Echelon 1	9,09
	Echelon 2	9,55
	Echelon 3	10,00
Cadres	IV	
	Echelon 1	13,18

Concernant l'échelon 2 du niveau IV de la catégorie des "Cadres", il est rappelé que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Concernant l'échelon 3 du niveau IV de la catégorie des "Cadres", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à 1,1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. (1)

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 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.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

SNRPO.

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Pour faire suite aux réunions des 20 janvier, 18 mars, 19 mai 2015 et 7 juillet 2015, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu, au titre des négociations salariales de branche 2015, des dispositions suivantes au titre de la revalorisation de la grille de salaires de branche et du travail à temps partiel.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1er septembre 2015 sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon	Taux horaire
Employés	I	1	9,62
		2	9,71
		3	9,80
	II	1	9,90
		2	10,00
		3	10,43
	III	1	10,50
		2	10,61
		3	10,90
Agents de maîtrise	IV	1	10,90
		2	11,50
		3	12,30

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 28 100 € concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie des cadres ;
- 38 040 € concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie des cadres ;
- 38 760 € concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie des cadres.

La présente grille de salaires de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent accord telle que définie dans son article 4. Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaires de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1er septembre 2015 pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2 En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les aspirations de certains salariés à temps partiel qui souhaitent, quand les circonstances et l'organisation de l'entreprise s'y prêtent, compléter leurs horaires ainsi que leur rémunération au moyen d'avenants temporaires venant revaloriser la base horaire contractuelle, le présent accord prévoit la possibilité de conclure des avenants « compléments d'heures » plutôt que de recourir à des contrats à durée déterminée.

Les avenants « compléments d'heures » seront uniquement proposés aux salariés à temps partiel qui se seront déclarés volontaires.

Une procédure permettant d'acter ce volontariat sera mise en oeuvre dans chaque entreprise.

Les salariés à temps partiel qui effectuent régulièrement des compléments d'heures bénéficieront d'un accès prioritaire au temps complet ou à une augmentation de leur base horaire contractuelle si des heures sont disponibles dans l'établissement.

Les avenants « compléments d'heures » pourront être proposés à raison de 10 par année civile et par salarié tous motifs confondus pour une durée totale maximale de 28 semaines.

Ils pourront permettre d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

Les heures réalisées dans le cadre des avenants « complément d'heures » sont des heures rémunérées au taux normal dans la limite d'un contingent annuel de 100 heures calculé par année civile et par salarié. Au-delà de ce contingent, les heures d'un avenant « complément d'heures » sont majorées à 5 %.

Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant « complément d'heures » sont des heures complémentaires qui donnent lieu à une majoration de 25 %.

(2) Article 2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 4 En vigueur étendu

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

Article 5 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la partie diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale, soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'accord cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois, sauf si l'accord de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

Textes Extensions

Arrêté du 20 décembre 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L.133 1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mars 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 :
Par empêchement du directeur
des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à l'exclusion :

- du septième alinéa du point " délégué du personnel " à l'article 9-2 et relatif à l'exercice du droit de réunion ;
- du deuxième alinéa de l'article 13-10 relatif au nombre de mandats d'un salarié à temps partiel ;
- l'avant-dernier alinéa de l'article 26 relatif aux ressortissants des DOM-TOM.

L'article 7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le troisième tiret du deuxième alinéa du point " délégué du personnel " à l'article 9-2 et relatif à un collège de cadres est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article 26 relatif à la communication du tableau des départs en congés est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 223-4, alinéa 2, du code du travail.

L'article 32-1 est étendu sous réserve des dispositions du septième alinéa de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977.

L'article 32-3 est étendu sous réserve des dispositions du septième alinéa de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977.

Le premier alinéa de l'article 38-1 est étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 20 décembre 1999.

ARRETE du 7 juin 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 20 décembre 1999 portant extension de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;
Vu l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003, relatif à la grille de salaires, à l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiel et au 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 28 janvier 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 27 mai 2004 ;
Considérant que l'avenant susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

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 des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003, relatif à la grille de salaires, à l'interruption journalière d'activité des salariés à temps partiel et au travail de nuit, à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes " trimestriel ou annuel " mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 portant modification de l'article 13 (Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel) de la convention collective, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 212-4-2 et L. 212-4-6 du code du travail.

L'article 3 abrogeant et remplaçant l'article 14 (Travail de nuit) de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

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° 2004/2.

ARRETE du 18 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'arrêté du 20 décembre 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2 du 2 mai 2005, relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres, à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 3 du 9 mai 2005, relatif à la grille des salaires, à la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 22 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 8 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

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 des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 2 mai 2005, relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 9 mai 2005, relatif à la grille de salaires, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2005/22.

ARRETE du 12 décembre 2006

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 20 décembre 1999 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 4 du 17 janvier 2006 (annexes), relatif à la grille de salaire, la classification des certificats de qualification professionnelle et la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 20 avril 2006 ;
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 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Friche-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 des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 décembre 1999, les dispositions de l'avenant n° 4 du 17 janvier 2006 (annexes), relatif à la grille de salaire, la classification des certificats de qualification professionnelle et la mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée à l'exclusion de l'article 3 relatif à la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel 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, fascicule conventions collectives n° 2006/9.

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 paritaire.

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 Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10B
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

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 le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

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

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

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

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

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

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

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

4.1.2. Actions de développement des compétences

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Professionnalisation (par la formation en alternance)

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

Elles confirment leur volonté :

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

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

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

4.2.1. Contrat de professionnalisation

a) Objet du contrat

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

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

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

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

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

-soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

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

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

b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

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

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

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

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

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

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

2. Contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Nature des qualifications prioritaires

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

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

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

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

e) Durée des actions de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;

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

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

- si la nature de la qualification visée le requiert ;

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

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

f) Rupture anticipée du contrat de professionnalisation

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

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

4.2.2. Période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

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

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

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

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

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

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

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

-aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;

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

c) Objectif de la période de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Financement

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

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

b) Forfait horaire

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

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

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

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

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

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

4.2.4. Tutorat

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

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

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

a) Désignation du tuteur

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

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

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

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

b) Missions du tuteur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Accréditation des tuteurs

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

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

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

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

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

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

-l'insertion dans la vie professionnelle ;

-la capacité à évoluer.

d) Tutorat externe

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

e) Financement du tutorat

Le Fafih-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

-à la formation de tuteur ;

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

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

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

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

4.2.5 Validation des acquis en apprentissage et CQP

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

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

4.3. Droit individuel à la formation (DIF)

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

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

4.3.1. Mise en oeuvre du DIF

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

a) Principe

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

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

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

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

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

b) Mesure transitoire

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

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

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

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

4.3.2. Durée

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

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

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

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

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

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

4.3.3. Suspension

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

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

4.3.4. Procédure

a) Conditions

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

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

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

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

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

b) Cas de refus du DIF

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

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

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

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

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

c) Report de la demande de DIF

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

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

4.3.5. Priorités

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

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

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

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

4.3.6. Réalisation du DIF

Tout DIF se déroule en dehors du temps de travail.

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

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

4.3.7. Financement du DIF

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

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

a) Financement des DIF prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

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

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

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

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

3. Allocation de formation des DIF prioritaires

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

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

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

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

b) Financement des DIF non prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

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

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

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

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

3. Allocation de formation des DIF non prioritaires

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

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

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

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

4.3.8. Transférabilité

Le DIF est transférable dans les deux cas suivants :

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

4.3.9. Portabilité du DIF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de refus de l'employeur :

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Développement de partenariats

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

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

4.5. Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPPS

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

4.6. Titre spécial de paiement

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

4.6.2. Priorités en matière de formation

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

4.6.3. Reconnaissance

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

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

4.6.4. Mission du personnel d'encadrement

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

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

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

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

Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

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

6.1.1. Entretien professionnel

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

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

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

6.1.2. Passeport formation

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

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

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

6.1.3. Validation des acquis de l'expérience

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

6.1.4. Bilan de compétences

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

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

6.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

6.2.1. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

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

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

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

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

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

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

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

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

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés relevant des branches professionnelles visées par le présent accord-cadre ;
- assurer un suivi de leur évolution ;
- travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long termes.

6.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

Les travaux demandés à l'observatoire et acceptés par le comité de pilotage sont réalisés par le FAFIH-OPCA agissant en qualité de cellule technique. Il peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du conseil d'administration du FAFIH.

Les résultats des études, des recherches et des travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont présentés aux échéances fixées par la CPNE-IH.

Les études, les recherches et les travaux d'observation réalisés par l'observatoire sont la propriété de la CPNE-IH, dont elle confie le dépôt au FAFIH-OPCA afin qu'il les tienne à la disposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant à la CPNE-IH.

Les modalités de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront précisées dans un règlement intérieur.

6.2.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par le FAFIH-OPCA sur les fonds issus de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

En application de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE-IH.

6.2.5. Rattachement de l'Adefih à l'observatoire prospectif des métiers et des qualification de l'hôtellerie et de la restauration

L'Adefih, service rattaché à l'observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE casinos, le Fafih est chargé, au moyen de l'Adefih, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

A ce titre, le Fafih met en oeuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence.

6.3. Dotations aux CFA

En application de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre réaffirment leur attachement au financement des frais de fonctionnement des CFA et en reconduisent les dispositions.

Information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés

Article 7

En vigueur étendu

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

Considérant les spécificités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, composé majoritairement d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises, et conscientes que celles-ci rencontrent des difficultés spécifiques de mise en oeuvre de projets de formation qui se traduisent par l'indisponibilité des salariés concernés, les parties signataires s'associent à l'effort déployé par les pouvoirs publics en vue de permettre à ces entreprises d'organiser dans les meilleures conditions le départ en formation de leurs salariés.

Elles s'engagent à développer, par tout moyen approprié, l'information tant des chefs d'entreprises que des salariés sur les différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les professionnels des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Elles recommandent de doter les professionnels en exercice des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui conditionnent la réussite d'une entreprise.

Pour ce faire, le FAFIH-OPCA développe historiquement des services de proximité chargés notamment, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes au FAFIH-OPCA.

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010 les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH

Article 8

En vigueur étendu

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

8.1. CPNE-IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE-IH et aux CRPE-IH telles que définies dans l'accord du 12 janvier 1982, modifié par l'accord du 5 février 1999 et l'accord du 25 septembre 2003.

La CPNE-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière et les branches qui composent la CPNE-IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP-IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation ;
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. Le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en oeuvre la politique générale de formation définie par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, ayant pour mission principale de développer la formation en faveur des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes, il assure les financements :

- des actions de formation des salariés décidées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation, ;
- des actions de formation liées au DIF ;
- des actions de bilan de compétences et de VAE ;
- des actions de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des dispositions réglementaires tel qu'indiqué à l'article 4.2.4 du présent accord-cadre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces financements s'effectuent en application des règles de prise en charge décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA et des disponibilités financières dont ce dernier dispose.

Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du Fafih tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009. Désormais, en sa qualité d'OPCA, il " concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ".

Au titre du service de proximité que le Fafih déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Elles décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent " expert " salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en oeuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/ gagnant, conclu au niveau national et régional.

Partenariat Fafih-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;

- le suivi en entreprise ;

- le financement de la totalité des parcours professionnels (le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des

demandeurs d'emploi.

A cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Partenariats Fafih-conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages préqualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

8.3 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputés sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le " précipt " (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

8.4 Fafih, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Entrée en vigueur

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Suivi de l'accord

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

Publicité

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Extension

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur étendu

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55. 10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56. 10A
Cafétérias et activités du même type (1)	NAF 56. 10B (1)
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56. 29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56. 29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56. 21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56. 30Z
Centres de bowling	NAF 93. 11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55. 90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96. 04Z
Casinos, jeux	NAF 92. 00Z

(1) Les termes « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10 B » contenus à l'annexe I sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005) (arrêté du 4 février 2014-art. 1er).

Annexe II

En vigueur étendu

Les qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes figurent dans la liste ci-dessous.

Sont également ouverts à la période de professionnalisation les diplômes, les qualifications ou toute formation dont l'objectif est défini par la CPNE-IH et qui ont trait aux métiers exercés dans toute entreprise entrant dans le champ d'application visé à l'annexe I du présent accord-cadre.

Personnel des entreprises de restauration de collectivités	CQP chef gérant Employé technique de restauration Employé qualifié de restauration Autres qualifications reconnues prioritaires par accord de branche Certification tuteur
Chaînes de cafétérias et assimilées	CQP assistant d'exploitation CQP agent de restauration Certification tuteur CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)
Hôtels, cafés, restaurants et activités connexes autres que le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les chaînes de cafétérias et assimilées	Brevet de maîtrise en pâtisserie Brevet de maîtrise en cuisine CQP serveur CQP employé d'étages CQP réceptionniste Certification de tuteur RECAPE CQP assistant d'exploitation CAP restaurant CAP service en brasserie café CAP cuisine CAP services hôteliers Mention complémentaire accueil réception Mention complémentaire cuisinier en desserts de restaurant Mention complémentaire sommellerie Mention complémentaire employé barman Mention complémentaire traiteur Baccalauréat professionnel restauration Brevet professionnel cuisinier Brevet professionnel barman Brevet professionnel sommelier Brevet professionnel restaurant Brevet professionnel gouvernante BTS hôtellerie, restauration option A BTS hôtellerie, restauration option B BTS tourisme (deux options) BTS action commerciale BTS assistant de gestion PME/PMI CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)

Annexe II bis

En vigueur étendu

Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :

- accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie ...

2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :

- management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion ...

3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.

4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client ...) et de l'employabilité du salarié.

5. Les langues prises en compte dans les points 1,2,3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :

- période telle que visée à l'article L. 6332-22,2° du code du travail : 150 heures ;

- autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

Annexe III

Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

En vigueur étendu

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes ⁽¹⁾	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) ⁽²⁾	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00

(1) Hors français langue étrangère. (2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ;
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;
Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
Syndicat national des entreprises de restauration sociale (SNERS) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ;
Syndicat national de la thalassothérapie.

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.2.4 c « Financement du tutorat » est complété par un second alinéa ainsi libellé :

« Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, l'entreprise verse au tuteur, dès lors qu'il est accrédité CPNE-IH, une partie des sommes qu'elle perçoit au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions visées au premier alinéa.

La disposition visée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche professionnelle qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui visé à l'annexe I de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004, à l'exception des entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective qui prévoit des dispositions spécifiques pour cette branche.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet avenant ne sont pas cumulables avec celles d'un accord d'entreprise qui viseraient le même objet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

La confédération professionnelle des indépendants de l'hôtellerie ;
La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière et touristique ;
L'union des métiers des industries de l'hôtellerie ;
Le groupement national des chaînes hôtelières ;
Le syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs ;
Le syndicat national des entreprises de restauration et services ;
Le syndicat national de la restauration collective ;
Le syndicat national de thalassothérapie ;
Les casinos de France,
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
L'INOVA CFE-CGC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;
La fédération du commerce, distribution, service CGT,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les orientations de la formation tout au long de la vie professionnelle et convaincus que la formation professionnelle est la clé du développement économique et de l'emploi dès lors qu'elle est coordonnée, ciblée et adaptée au marché du travail ;

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie et de la restauration et des activités connexes, réunis au sein du Fafih-OPCA et des CPNE de branches, confrontés au bouleversement du paysage de leurs métiers, à l'évolution des compétences et des qualifications et à l'exigence de compétitivité des entreprises, se mobilisent, dans le prolongement de l'accord du 15 décembre 2004, pour qualifier et requalifier les salariés et les demandeurs d'emploi, fidéliser les salariés du secteur, insérer durablement les nouveaux salariés, favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle et sécuriser les parcours professionnels par la formation tout au long de la vie.

Les signataires rappellent que le paritarisme est l'expression d'un dialogue social riche et constructif.

Ils prennent acte que les missions du Fafih évoluent à l'aube de la réforme, avec, notamment, une activité de services aux entreprises redéfinie qui va induire un élargissement du domaine d'intervention du Fafih, ainsi qu'une contractualisation renforcée avec l'Etat et les instances institutionnelles nationales et régionales.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Dispositions financières » est ainsi modifié :

« 3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

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

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

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

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

3.2. Entreprises employant de 10 à 19 salariés

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

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

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

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

3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

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

- une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;

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

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

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

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

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

Plan de formation

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

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

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

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

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

Professionnalisation

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

Article 2 En vigueur étendu

A l'article 3, il est inséré un article 3.6 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :

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

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

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

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

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

Article 3 En vigueur étendu

L'article 4.1 est modifié et ainsi rédigé :

« 4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans 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 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. »

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'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-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.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Un mois de salaire
- ◊ 4 736 euros
- ◊ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◊ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◊ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◊ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2678-3