

Convention collective

RESTAURATION DE COLLECTIVITES



N° de brochure : 3225

N° IDCC : 1266

Date de dernière mise à jour : 2023-01-17

Sommaire

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Entrée en vigueur, durée et dénonciation</i>	1
<i>Modifications</i>	1
<i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</i>	2
<i>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs</i>	6
<i>Comité d'entreprise</i>	9
<i>Délégués du personnel</i>	9
<i>Embauche</i>	10
<i>Détachement temporaire</i>	10
<i>Organisation du travail (ex-art. 9)</i>	10
<i>Prime d'ancienneté d'entreprise (ex-art. 10)</i>	12
<i>Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai</i>	12
<i>Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (ex-art. 12)</i>	13
<i>Indemnité de licenciement</i>	14
<i>Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14)</i>	14
<i>Rémunération</i>	20
<i>Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA)</i>	22
<i>Congés annuels (ex-art. 16)</i>	22
<i>Départ en congés annuels (ex-art. 17)</i>	22
<i>Congés spéciaux (ex-art. 18)</i>	23
<i>Congés 'éducation ouvrière' (ex-art. 19)</i>	23
<i>Jours fériés (ex-art. 20)</i>	24
<i>Nourriture (ex-art. 21)</i>	24
<i>Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)</i>	24
<i>Fourniture et blanchissage des vêtements de travail (ex-art. 23)</i>	25
<i>Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès</i>	25
<i>Accidents du travail et maladies professionnelles</i>	26
<i>Retraite complémentaire (ex-art. 26)</i>	27
<i>Formation professionnelle</i>	27
<i>Hygiène et sécurité (ex-art. 28)</i>	28
<i>Bulletin de paie (ex-art. 29)</i>	29
<i>Certificat de travail (ex-art. 30)</i>	29
<i>Avantages acquis (ex-art. 31)</i>	30
<i>Succession d'employeur (ex-art. 32)</i>	30
<i>Promotion (ex-art. 33)</i>	30
<i>Départ à la retraite</i>	30
<i>Établissements à activité continue</i>	31
<i>Prime d'activité continue</i>	31
<i>Prime de service minimum</i>	32
<i>Conciliation</i>	32
<i>Dépôt</i>	32
<i>Adhésion à la convention</i>	32
<i>Extension de la convention</i>	32
<i>Textes Attachés</i>	33
Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	33
<i>Champ d'application</i>	33
<i>Définition du travail intermittent</i>	33
<i>Contrat de travail intermittent</i>	33
<i>Rémunération</i>	34
<i>Garanties individuelles</i>	34
<i>Garanties collectives</i>	35
<i>Dispositions conventionnelles</i>	36
<i>Dispositions transitoires</i>	37
<i>Entrée en vigueur et durée de l'accord</i>	37
<i>Extension</i>	38
Annexes à l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	38
Modèle de présentation des clauses minimales du contrat de travail intermittent à durée indéterminée	38

Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées	39
Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	39
Avenant n° 1 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire	39
Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	41
Nature et ordre de priorité des actions de formation	41
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	42
Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation	42
Insertion professionnelle des jeunes	42
Durée de l'accord	43
Renouvellement, dénonciation	43
Dépôt	43
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	43
Contrat de qualification	43
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	43
Contrat d'adaptation	44
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	44
Stage d'initiation à la vie professionnelle	44
Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance	45
Finalité de l'accord	45
Organisme paritaire de mutualisation	46
Champ d'application de l'accord	46
Activités	46
Actions de formation en alternance	47
Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités	47
Principes de financement	47
Principe d'utilisation et de versement	47
Mécanisme de mutualisation et de réciprocité	48
Gestion et affectation des fonds mutualistes	48
Modalités administratives de mise en oeuvre	48
Information et mise en oeuvre des formations	49
Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises	49
Litige et contrôle	50
Durée de l'accord	50
Extension et dépôt	50
Avenant n° 1 du 24 mai 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	50
Nature et ordre de priorité des actions de formation	51
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation	52
Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation	53
Insertion professionnelle des jeunes	53
Objectifs en matière d'apprentissage	53
Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés	54
Dédit. - Formation	54
Durée de l'accord	54
Dénonciation	54
Extension et dépôt	55
Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes	55
Annexe	77
Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail	78
Champ d'application	78
Dispositif relatif au mandatement	78
Durée du travail	79
Heures supplémentaires	79
Repos quotidien	80
Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois	80
Choix possibles d'organisation	81
Octroi de jours de repos	81

Annualisation du temps de travail	82
Organisation du travail par cycle	82
Compte épargne-temps	83
Alimentation du compte épargne-temps	83
Utilisation du compte épargne-temps	83
Rémunération de l'épargne-temps	84
Accord automatique de prise des jours épargnés	84
Temps partiel	84
Limitation des coupures quotidiennes	85
Conditions de recours aux heures complémentaires	85
Temps partiel annualisé	85
Rémunération	86
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	86
Suivi de l'accord	88
Articles de la convention collective modifiés	89
Entrée en vigueur et durée de l'accord	89
Dénonciation ou modification de l'accord	89
Extension de l'accord	89
Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	90
Champ d'application	90
Entrée en vigueur	90
Poursuite des contrats de travail	91
Refus par le salarié du maintien de son contrat de travail	92
Représentants du personnel	93
Commission de conciliation	93
Extension de l'avenant	93
Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	93
Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	94
Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	95
Salaires de la branche au 31 décembre 2000	96
Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993	97
Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation	98
1.1. Formation des employés techniques de restauration	98
1.1.1. Employé technique de restauration segment ' travail '	98
1.1.2. Employé technique de restauration segment ' scolaire '	104
1.1.3. Employé technique de restauration segment ' hospitalier - 3e âge '	109
1.2. Formation des employés qualifiés de restauration	115
Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid	117
Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage	118
Préambule	118
Champ d'application	119
Contrepartie	119
Transfert de marchés	119
Sécurisation des accords déjà négociés	119
Entrée en vigueur et extension	119
Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas	120
Entrée en vigueur et extension	120
Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective	120
Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit	121
Préambule	121
Définition du travail de nuit.	122
Définition du travailleur de nuit	122
Durée du travail et pauses	122
Contreparties au travail de nuit	122
Conditions de travail des travailleurs de nuit	123
CHSCT	124
Extension et entrée en vigueur	124
Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail	125
Poursuite des contrats de travail	125

Revenus	125
Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle	125
Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie	126
Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès	127
Préambule	127
Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT	127
Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle	127
Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels	131
Préambule	131
Champ d'application	132
Évaluation et prévention des risques professionnels	132
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	132
Formation	133
Création du comité national paritaire	134
Attributions du comité national paritaire	134
Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire	134
Services de santé au travail	135
Entrée en vigueur et extension	135
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	136
Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005	136
Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès	136
Préambule	137
Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes	137
Préambule	137
Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective	137
Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)	138
Préambule	138
Annexe I	141
Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	149
Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail	150
Préambule	150
Période d'essai	151
Indemnité de licenciement	152
Indemnisation de la maladie	153
Contrat à durée déterminée à objet défini	155
Champ d'application	156
Dénonciation ou modification de l'avenant	156
Entrée en vigueur et durée de l'avenant	156
Extension de l'avenant	156
Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	156
Préambule	156
Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées	162
Préambule	162
Annexe	167
Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires	167
Annexe	195
Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes	206
Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC	207
Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité	208
Préambule	208
Annexe	214
Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 relatif à la classification des fonctions support	215
Préambule	215
Dispositions finales	216
Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	217

Préambule	217
Avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales	221
Avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	223
Préambule	223
Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	225
Préambule	226
Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)	232
Préambule	232
Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	236
Préambule	237
Avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	251
Préambule	251
Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)	252
Préambule	252
Annexe	258
1re partie : le contexte	258
2e partie : les certifications	260
Avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	264
Préambule	264
Annexes	266
Textes Salaires	268
Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels	268
Minima conventionnels au 1er avril 2006	268
Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels	270
Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006	270
Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	272
Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	274
Préambule	274
Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012	276
Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation	278
Avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13e mois	281
Dispositions finales	282
Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima	283
Avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	285
Avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	287
Préambule	287
Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022	290
Préambule	290
Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	292
Préambule	292
Avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	294
Préambule	294
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	296
<i>Champ d'application de l'accord</i>	298
<i>Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle</i>	298
<i>Dispositions financières</i>	299
<i>Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	300
<i>Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle</i>	311
<i>Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle</i>	311
<i>Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés</i>	314
<i>Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH</i>	314
<i>Entrée en vigueur</i>	317
<i>Suivi de l'accord</i>	317
<i>Publicité</i>	318
<i>Extension</i>	318
<i>Annexes</i>	318

Annexe I Champ d'application	318
Annexe II	318
Annexe II bis	319
Annexe III	320
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF	320
Textes Attachés	320
Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat	320
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	321
Préambule	322
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	333
Annexe	336
Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)	338
Préambule	338
Chapitre Ier Dispositions générales	339
Chapitre II Missions du FAFIH	340
Chapitre III Collecte et gestion des contributions	342
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH	346
Chapitre V Dispositions diverses	348
Annexe	349
Textes Attachés	349
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	349
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	350
Préambule	351
Annexes	364
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants, section restauration collective (SNRC).
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CGC ; Fédération nationale CFTC de l'alimentation et de l'hôtellerie.
Organisations adhérentes	La fédération des commerces et des services UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 ; La fédération des services CFDT à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15., par lettre du 16 juillet 2007 (BO n°2007-30)

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 16 du 7-2-1996 en vigueur au jour de l'extension, BOCC 96-14, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 5-7-1997 sauf pour le secteur des restaurants des PTT, rectificatif BOCC 96-44.

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

La restauration collective à but lucratif ou non lucratif recouvre toutes les activités relevant des codes NAF 55.5A et 55.5C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées dont les secteurs sont :

- entreprise et administration ;
- enseignement ;
- hospitalier ;
- personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite) ;
- social, médico-social,

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

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

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

Entrée en vigueur, durée et dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Modifications

Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, la convention collective reste en l'état.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 3.1

En vigueur étendu

Article 3.1.1

Rôle et missions de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3.1.1. a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3.1.2 de la convention collective en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

A minima, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Pour rappel, ledit article comporte au jour de la signature du présent avenant les 13 thèmes suivants :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de

l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (1)

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes. (2)

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités portant sur les thèmes suivants dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables (2) :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ; (2)

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; (2)

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical. (2)

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3.1.1. b

Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 3.1.4 de la convention collective.

Article 3.1.1. c

Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics (3) ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet.

Article 3.1.2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes techniques paritaires prévus à l'article 3.1.2. b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Tous les 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

En outre, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, la CPPNI peut se réunir en mixte. En présence d'un représentant de la direction générale du travail, celui-ci assure alors la présidence de la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Elle est adressée, par courrier numérique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Il en est de même du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques. Les membres de ces groupes dûment mandatés, auront pour missions de procéder aux travaux permettant les décisions de la CPPNI.

Article 3.1.2. a

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum quatre représentants pour siéger dans la commission, dont au moins deux choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche de la restauration collective en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

La CPPNI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3.1.2. b

Groupes techniques paritaires

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en groupes techniques paritaires.

Un groupe technique paritaire peut ainsi être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI, étant précisé qu'il n'a pas de pouvoir de décision.

Les groupes techniques paritaires peuvent être également créés par un accord collectif de branche. Chaque groupe technique paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes techniques paritaires seront dûment mandatés.

Les groupes techniques paritaires sont composés paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sein de ces groupes techniques paritaires, le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum deux représentants pour siéger dans le groupe technique paritaire, dont un a minima est salarié d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.1.2. c

Autorisation d'absence des salariés et conditions d'indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif. (4)

Les employeurs s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Le temps passé en réunion de la CPPNI et/ ou d'un groupe technique paritaire est considéré comme du temps de travail effectif sur la base forfaitaire d'une journée de travail équivalente à 7 heures, ou d'une journée et demie lorsque le trajet pour se rendre à la réunion excède les 500 km aller. Ce forfait inclut l'ensemble des temps attachés à ladite réunion.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI et des groupes techniques paritaires est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 54 du 16 décembre 2016 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 3.1.3

Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration collective doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps. (5)

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou à l'adresse postale du secrétariat de la CPPNI suivantes :

- adresse numérique : info@snrc.fr ;

- adresse postale : secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration collective, C/ O SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.

Article 3.1.4

Saisine de la commission pour interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des textes conventionnels de la restauration de collectivités qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration collective.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par deux membres. Le collège "employeurs" est composé du même nombre total de représentants que le collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La commission se réunit dans le cadre de 3 sessions maximum par année civile. En outre, elle dispose, en tout état de cause, d'un délai minimal de 2 mois pour rendre un avis, déduction faite des périodes de congés scolaires. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

La CPPNI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés.

(1) L'alinéa 17 de l'article 3-1-1-a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 18 à 22 de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 3-1-1-c est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(4) Le 1er alinéa de l'article 3-1-2-c est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(5) Le 1er alinéa de l'article 3-1-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 et de l'article D. 2232-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

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

Article 4

En vigueur étendu

Droit syndical

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

La liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des

endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à un de ses représentants.

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

- soit pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (midi, et le soir pour les restaurants assurant un service du soir) ;

- soit dans les vestiaires aux heures d'entrée et de sortie du personnel et, dans l'un et l'autre cas, en dehors de la vue de la clientèle.

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

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

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

- cette heure est prise sur le temps de travail et payée comme telle ;

- elle est située en fin de journée, le service étant terminé ;

- la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 8 jours à l'avance ;

- cette heure mensuelle n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Réunions syndicales nationales

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

Ces congés seront assimilés à un temps de travail effectif.

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

Commissions paritaires professionnelles nationales

Pour participer à ces commissions paritaires, les organisations patronales signataires de la convention collective nationale prennent en charge, par organisation syndicale représentative au niveau national, le salaire de quatre représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale. Ce temps de présence s'entend hors temps de délégation.

Chaque centrale syndicale représentative au niveau national pourra prétendre au remboursement, par les organisations patronales signataires de la convention collective nationale et sur justificatifs, des frais de :

- deux délégués de la région parisienne et deux délégués de province par séance de la commission paritaire nationale ;

- deux représentants par séance des groupes de travail paritaire.

Conformément au barème ci-dessous :

Frais de repas

Frais réels dans la limite de six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- un repas par délégué de la région parisienne ;

- deux repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement est effectué sur les bases suivantes, quel que soit le mode de transport utilisé :

- pour les délégués de province en deçà de 500 km : billet SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;
- pour les délégués de province à partir de 500 km :
 - soit billet SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun, plus frais réels d'hôtel, petit déjeuner inclus, dans la limite d'un forfait de 34 MG ;
 - soit billet TGV aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;
 - soit billet d'avion aller-retour, en classe économique, et frais de navette entre l'aéroport et la ville.

Les 500 km s'entendent comme la distance du domicile du salarié au lieu de la réunion.

En l'absence de transport en commun alternatif, lorsque le salarié est dans l'obligation d'utiliser son véhicule pour rejoindre la gare la plus proche de son domicile, des indemnités kilométriques seront prises en charge pour cette seule partie du trajet sur la base de la 1re tranche du barème fiscal.

Délégué syndical

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

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

Le délégué syndical sera habilité à représenter l'organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, peut assister les délégués du personnel. Dans ce cas, et d'une manière générale dans ses interventions auprès de la direction, il peut sur sa demande formulée, sauf en cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Crédit d'heures des délégués syndicaux

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

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

Effectif de l'établissement de référence	Lieu de désignation	
	Paris (région parisienne)	Province
Entre 50 et 150 salariés	10 heures	15 heures
Entre 151 et 500 salariés	15 heures	20 heures
Supérieur à 500 salariés	20 heures	25 heures

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

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

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

- plus de 2 000 salariés : 20 heures ;
- entre 1 000 et 2 000 salariés : 10 heures.

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

Comité d'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21-2-1997 étendu par arrêté du 25-7-1997 JORF 2 août 1997

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

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

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

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

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

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

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21-2-1997 étendu par arrêté du 25-7-1997 JORF 2 août 1997

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

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

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

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

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

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

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

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

Embauche

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Détachement temporaire

Article 8

En vigueur étendu

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

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

À l'issue de cette période, le salarié réintègrera son lieu d'affectation antérieur.

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

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 1,85 € à compter du 1er septembre 2012 (voir partie salaires).

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

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

Organisation du travail (ex-art. 9)

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par accord-cadre du 15-1-1999 en vigueur à l'extension BOCC 99-13 étendu par arrêté du 25-5-1999 JORF 8-6-1999.

A. - Horaires de travail

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

B. - Horaires décalés

Dans les restaurants :

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

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

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

Dans les bureaux et sièges sociaux :

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

C. - Modulation du temps de travail

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

D. - Heures supplémentaires

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

E. - Repos compensateur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. - Repos hebdomadaire

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

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

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

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

G. - Remplacement du gérant

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

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

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

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008. (1)

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

Elle est versée selon le barème suivant :

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

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

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

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

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Article 12.1

Durées maximales de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-

(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

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

Article 12.2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

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

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

Article 12.3

Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise

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

Article 12.4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

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

Article 12.5

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

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

Rupture à l'initiative de l'employeur

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

Rupture à l'initiative du salarié

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

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12.1.

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

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008. (1)

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

	MOINS DE 6 MOIS	6 MOIS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)
(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.			

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 14

En vigueur étendu

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

Dispositions particulières pour les cadres :

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

Ancienneté :

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

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

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

Article 15

15.1 Emploi des femmes

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

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

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

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

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

15.2 Emploi des jeunes

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

15.3 Emploi des apprentis

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

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

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

15.4 Emploi des travailleurs étrangers

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

15.5 Emploi des handicapés

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

15.6 Emploi des salariés à temps partiel

Article 1er

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 1.1 (1)

Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par ailleurs, les contrats conclus antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas remis en cause par le présent avenant.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de remplacement et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2

Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;
- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d'horaires réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse de sa part.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans l'hypothèse d'une dérogation à la durée minimale fixée à l'article 1.1, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes.

Toutefois, le salarié ayant fait la demande d'un temps partiel de moins de 24 heures à l'embauche pourra, à son initiative et sans justification, demander à ce que sa durée minimale de travail soit portée à 24 heures. L'employeur lui donnera priorité, au regard des possibilités et des nécessités d'organisation du service.

Article 1.3 (2)

Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

A réception, l'employeur vérifie :

- qu'un poste est bien disponible au sein du même site ou, à défaut, dans l'entreprise ;
- que l'organisation de travail du site le permet ;
- que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

A défaut, l'employeur peut refuser la demande du salarié et devra le motiver par écrit.

Article 1.4

Information des instances

L'employeur informe chaque année les institutions représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

Article 2

Avenants " complément d'heures "

Article 2.1

Cas de recours

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant " complément d'heures " augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

Article 2.2

Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises proposeront des avenants " complément d'heures " aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

L'avenant " complément d'heures " doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le motif ;
- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps complet ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants " complément d'heures " pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant " complément d'heures " donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 3

Heures complémentaires

Article 3.1

Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2 (3)

Limite du nombre d'heures complémentaires

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 25 % de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.3

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

Article 3.4 (4)

Majoration salariale

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie. Les parties conviennent des majorations suivantes :

- 10 % dès la première heure complémentaire dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

Article 4 (5)

Coupages

Article 4.1

Limitation des coupures

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, les parties signataires prévoient la possibilité, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail, les coupures ne sauraient être considérées comme un temps de travail effectif.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article " Dérogation à la demande du salarié ", les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure, sauf demande expresse du salarié.

Article 4.2

Garanties et contreparties octroyées aux salariés en cas de coupure supérieure à 2 heures

1. Amplitude et répartition journalière

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h 30 minimum par séquence de travail.

2. Augmentation de la durée contractuelle

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

3. Indemnité conventionnelle compensatrice

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Indicateur de suivi

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises.

Article 5

Durée minimale de travail continu

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2 h 30.

15.7 Emploi des salariés intérimaires

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

15.8 Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

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

15.9 Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail et d'autre part, que les références aux articles L. 3123-14-1 et L. 3122-2 soient entendues comme étant, respectivement, des références aux articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 et L. 3121-44 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que l'article L. 3123-8 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

(3) Article étendu sous réserve d'une part, qu'un accord, conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement fixe la durée minimale de travail continue prévue à l'article L. 3123-25 du code du travail et d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

(4) Article étendu sous réserve que sa référence aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-8 et L. 3123-21 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

(5) Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions des articles L. 3123-23 et L. 3131-2 du code du travail et d'autre part, qu'à l'article 4.1, la référence à l'article L. 3123-16, soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-23 et L. 3123-30 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Rémunération

Article 16

En vigueur étendu

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

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

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

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

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

(En euros.)

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

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

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

(En euros.)

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

Evolution du SMM du niveau IX

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

Article 16.3

13e mois

À compter du 1er janvier 2017, les parties signataires conviennent d'instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13e mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13e mois, ou d'une prime assimilée à un 13e mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions suivantes.

Article 16.3.1

Définition

Le 13e mois correspond à 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, correspondant à la contrepartie directe du travail telle que négociée contractuellement.

La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13e mois.

Le 13e mois n'entre pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Article 16.3.2

Conditions d'attribution

Le 13e mois sera acquis au bout de 1 an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Article 16.3.3

Modalités de calcul

Le 13e mois est acquis pro rata temporis du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La première année de référence sera l'année 2017.

Est considéré comme travail effectif toute période ouvrant droit à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les absences autres que celles assimilées à du temps de travail effectif entraîneront une réduction proportionnelle du 13e mois ou de l'avance correspondante.

En cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert du contrat de travail en cours d'année, le 13e mois sera dû et calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

Article 16.3.4

Modalités de versement

Le 13e mois pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile de référence selon des modalités propres à chaque entreprise et, au plus tard, avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1 et pour la première fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

Article 16.5

Evolution des SMM

Les SMM seront définis et garantis à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires.

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

Article 16-Bis

En vigueur étendu

A. - Classification des emplois

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

B. - Salaire de base minimum (SBM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

C. - Revenu minimum mensuel (RMM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

D. - Revenu minimum annuel (RMA)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

E. - Evolution des SBM, RMM et RMA

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

Congés annuels (ex-art. 16)

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 14-6-1993 étendu par arrêté du 25-11-1993 JORF 7-12-1993

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec un accroissement à venir du nombre de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur scolaire (1)

(1) Voir accord du 14 juin 1993.

Départ en congés annuels (ex-art. 17)

Article 18

En vigueur étendu

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

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

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

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé, par écrit (affichage), par l'employeur en fonction des nécessités

du service, mais il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des besoins particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

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

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

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

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

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

Congés spéciaux (ex-art. 18)

Article 19

En vigueur étendu

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

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : 1 jour ouvré ;
- présélection militaire : 3 jours ouvrés ;
- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- déménagement du fait de l'employeur : un jour ouvré.

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

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

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

Article 20

En vigueur étendu

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

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

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et devra préciser la date et la

durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

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

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

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

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

Jours fériés (ex-art. 20)

Article 21

En vigueur étendu

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

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

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

Nourriture (ex-art. 21)

Article 22

En vigueur étendu

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

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

Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22)

Article 23

En vigueur étendu

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

l'employeur.

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

Article 24

En vigueur étendu

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

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

Article 25

En vigueur étendu

A. - Garantie d'emploi (1)

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

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

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

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

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

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

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

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

B.- Indemnisation de la maladie

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

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

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

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

C. - Conditions d'indemnisation

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

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

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

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

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

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

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

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

D. - Capital décès

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

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

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

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

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

Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 26

En vigueur étendu

A. - Garantie de l'emploi

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

B. - Indemnisation des accidents du travail

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

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

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

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

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

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

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

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

Après 2 ans d'ancienneté :

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

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

C. - Conditions d'indemnisation

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

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

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

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

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

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

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

Retraite complémentaire (ex-art. 26)

Article 27

En vigueur étendu

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

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

La cotisation est supportée à raison de :

- 60 % pour les employeurs ;

- 40 % pour les employés.

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

Formation professionnelle

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 32 du 12-2-2004 BOCC 2004-28 étendu par arrêté du 10-2-2005 JORF 27-2-2005.

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

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

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

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

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

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

Hygiène et sécurité (ex-art. 28)

Article 29 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Bulletin de paie (ex-art. 29)

Article 30

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 % du salaire correspondant au temps de travail accompli, *ceux-ci étant distribués dans le cadre du règlement intérieur* (1) (2).

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

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

Certificat de travail (ex-art. 30)

Article 31

En vigueur étendu

À l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Avantages acquis (ex-art. 31)

Article 32

En vigueur étendu

1. Les avantages acquis par la présente convention ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié, dans l'entreprise qui l'emploie.
2. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels, d'établissements et d'entreprises, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.
3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.
4. La convention collective nationale ne constituant qu'un minimum de garanties sociales, des accords plus avantageux pourront éventuellement être conclus au niveau des entreprises.

Succession d'employeur (ex-art. 32)

Article 33

En vigueur étendu

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

Promotion (ex-art. 33)

Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

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

Départ à la retraite

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008. (1)

A. - Départ en retraite (2)

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

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

B. - Mise à la retraite

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

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

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

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

C. - Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

a) Indemnité de départ à la retraite pour les employés et les agents de maîtrise

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

b) Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

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

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

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

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

Établissements à activité continue

Etablissements à activité continue

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008. (1)

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

Prime d'activité continue

Article 36-1

En vigueur étendu

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

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

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

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit,

en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité continue (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

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

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

Prime de service minimum

Article 36-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Conciliation

Dépôt

Article 38

En vigueur étendu

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

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

Adhésion à la convention

Article 39

En vigueur étendu

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

Extension de la convention

Article 40

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère des affaires sociales et de la solidarité que les

dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention.

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

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

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	CGC ; FO ; CFDT ; CFTC.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

Définition du travail intermittent

Article 2

En vigueur étendu

Complété par avenant n° 1 du 21-6-1994 BO Conventions collectives 94-31, en vigueur le 15-10-1994, étendu par arrêté du 4-10-1994 JORF 15-10-1994 (1)

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

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

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

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

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

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

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

Contrat de travail intermittent

Article 3

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

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

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

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

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

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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

Garanties individuelles

Article 5

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un modèle de document portant sur la possibilité pour le salarié d'effectuer un complément d'heures, dans les limites fixées par l'article 5.5 de l'accord du 14 juin 1993, est soumis au salarié intermittent pour accord, lequel doit être obligatoirement écrit (cf. modèle de document en annexe 2).

Un modèle de document relatif au projet professionnel sera également proposé par l'entreprise au salarié intermittent (cf. modèle de document en annexe 3).

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

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

8. Dérogations aux durées minimales de travail des contrats intermittents

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

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

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

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

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

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

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

Garanties collectives

Article 6

En vigueur étendu

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

De plus, les délégués syndicaux bénéficieront, chaque année scolaire, de 1 demi-journée rémunérée pour assurer leur formation aux dispositions du présent accord.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dispositions conventionnelles

Article 7

En vigueur non étendu

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

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

3. Jours fériés

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

4. Congés payés légaux et conventionnels

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

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

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

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

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

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

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

Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre.

6. Complément de salaire en cas de maladie

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

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

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

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

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

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

8. Formation professionnelle

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

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

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

10. Droit syndical

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

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

Dispositions transitoires

Article 8

En vigueur étendu

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

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

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

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

Extension

Article 10

En vigueur étendu

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

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

Annexes à l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

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

En vigueur étendu

Entre la société

et, M.

demeurant

il a été convenu ce qui suit :

M. est embauché à compter du

à heures, au poste de :

qualification : statut :

sur l'exploitation suivante :

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

Salaire de base :

Votre horaire de travail se répartit comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jedi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

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

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

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

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

Fait à, le

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées

En vigueur étendu

Pour la période du au

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

Du au 199..

Du au 199..

Du au 199..

Du au 199..

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

Fait à le

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

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

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	FO ; CFDT ; CFTC ; CGC.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

- dernier alinéa du paragraphe 1 ;

- dernier alinéa du paragraphe 4 ;

- paragraphe 7 ;

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Modèle d'avenant au contrat de travail

Nom Prénom

Adresse

M.

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

en qualité de qualification

statut du au

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

salaire de base

Votre horaire de travail se répartit comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jeudi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

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

Lu et approuvé,

Le salarié,

L'entreprise.

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la restauration collective (SNRC).
Organisations de salariés	Centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars CFTC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

- hygiène de nutrition.

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

- nouvelles technologies et communications convives :

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

- sécurité et organisation du travail ;

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

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

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

- au CAP de cuisinier ;

- aux fonctions de gestion.

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Insertion professionnelle des jeunes

Article 4

En vigueur étendu

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

1° Les contrats de qualification à durée déterminée de 1 an préparant à un niveau intermédiaire par unité capitalisable au CAP de cuisinier ;

2° Les contrats d'adaptation à durée déterminée de 1 an préparant à des fonctions de gestion des jeunes diplômés (Bac + 2) sans emploi.

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

Durée de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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

Il est applicable à la date de la signature.

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

Renouvellement, dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

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

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

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

Contrat de qualification

En vigueur étendu

Définition : contrat de travail à durée déterminée dont le but est de conduire à l'acquisition d'une qualification.

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

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée : déterminée, de 6 mois à 2 ans.

Formation : au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

Rémunération : variable selon l'âge et l'ancienneté du contrat : de 17 à 55 % du SMIC et 60 à 75 % du minimum professionnel (1).

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

Dépôt du contrat de travail de la DDE.

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 % et le 0,20 % : 25 F par jeune et par heure de formation ; 40 F par jeune et par heure de formation supplémentaire si la formation excède 25 % de la durée du contrat.

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

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

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

Contrat d'adaptation

En vigueur étendu

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

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

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée : durée déterminée de 12 mois ; heures de formation : 200 heures ; durée indéterminée s'il s'agit d'engagement pour tenir un emploi permanent.

Formation : au minimum 200 heures.

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

Elle ne sera pas inférieure au SMIC.

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

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

Dépôt du contrat de travail à la DDTE.

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

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

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

Stage d'initiation à la vie professionnelle

En vigueur étendu

Définition : stage qui s'appuie sur un contrat passé entre un employeur, un jeune et un organisme de suivi.

Il a pour objectif de découvrir la vie de l'entreprise et élaborer un projet professionnel.

Il s'adresse à des jeunes de 18 à moins de 26 ans en difficulté, à la recherche d'un emploi.

Le jeune sera stagiaire de formation professionnelle.

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

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

Rémunération :

- employeur : 17 % du SMIC (moins de 18 ans) ; 27 % du SMIC (plus de 18 ans) ;

- Etat : 535 F par mois (de 16 à 18 ans) ; 1 185,30 F par mois (de 18 à 21 ans) ; 1 580,40 F par mois (de 21 à 26 ans).

Contrôle administratif : suivi par un organisme conventionné (ANPE, PAIO, missions locales ...).

Dépôt du contrat de travail à la DDE.

Projet d'accueil et de formation (sauf pour les entreprises de moins de 10 salariés et sauf accord professionnel ou engagement avec l'État).

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 % et le 0,20 % : 375 F par jeune et par mois de présence.

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

Signataires	
Organisations patronales	L'organisation professionnelle d'employeurs de la restauration de collectivités : Syndicat national de la restauration collective (SNRC).
Organisations de salariés	Centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars (CFTC) ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FO-FGTA).

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la restauration collective se sont réunis afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, telles que déterminées par les différents textes en vigueur :

- accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et accord paritaire sur la formation des jeunes en alternance du 19 septembre 1984, annexés à l'accord du 9 juillet 1970, et son avenant du 21 septembre 1982 ;
- loi n° 84-130 du 24 février 1984, article 35, portant réforme de la formation professionnelle ;
- loi de finances pour 1985, n° 84-1028 du 29 décembre 1984, en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;
- décrets n° 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984 ;
- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;
- les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures ;
- l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation dans les entreprises de restauration de collectivités du 22 février 1985.

Le présent accord conclu conformément à ces différents textes exprime la volonté des partenaires sociaux de contribuer activement à l'effort national prioritaire de résorption du chômage des jeunes.

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes par la formation en alternance, mise en œuvre par la défiscalisation du 0,10 % de la masse salariale, complémentaire à la taxe d'apprentissage, et du 0,20 % de la masse salariale, retenu au titre de la participation à la formation professionnelle continue.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques et des habitudes de consommation auxquels les entreprises sont confrontées, a conduit les partenaires sociaux et la commission paritaire nationale de l'emploi de la restauration de collectivités à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantissant des formations en alternance correspondant au savoir-faire requis pour leur insertion.

Le principe d'une approche solidaire, destinée à renforcer le rôle éducatif des entreprises de toute taille par la mutualisation de tout ou partie des moyens financiers défiscalisés, constitue une des bases de l'accord national.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la vocation et aux missions de la commission nationale paritaire de l'emploi et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la restauration de collectivités qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises de restauration de collectivités.

Finalité de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident de rassembler les moyens de la branche afin d'en assurer la répartition en toute équité et de promouvoir les mesures de formation en alternance en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation de jeunes en alternance dans la restauration de collectivités ;
- promouvoir la formation en alternance quelle que soit la taille de l'entreprise ;

- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises ;
- assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes et, notamment, de développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi du jeune dans le cadre de la formation en alternance ;
- mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique à la profession répondant :
- aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;
- aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la commission mixte nationale restauration de collectivités.

À ces fins, elles confient à l'organisme paritaire de mutualisation désigné par les parties signataires :

- la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décisions et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord ;
- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon des modalités de versement précisées ci-après (art. 8) ;
- la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités ;
- le financement des formations alternées dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités.

Organisme paritaire de mutualisation

Article 2 (1)

En vigueur étendu

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

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Champ d'application de l'accord

Article 3 (1)

En vigueur étendu

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

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Activités

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Sont concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier :

Toutes les entreprises et organismes, quelle que soit leur forme juridique, de plus ou de moins de 10 salariés, qu'elles soient :

- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage et au 0,20 % formation continue ;
- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage exclusivement (à ce titre les contributions inférieures à 100 F (cent francs), ne sont pas exigibles ;
- non assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Actions de formation en alternance

Article 5

En vigueur étendu

Les 3 types de mesures destinées à permettre aux entreprises de s'associer à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes sont retenus dans cet accord conformément aux textes en vigueur (cf. annexe) :

- contrat de qualification ;
- contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi ;
- stage d'initiation à la vie professionnelle.

Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités

Article 6

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités est constituée auprès du conseil d'administration paritaire du FAFIH. Elle comprend des représentants de toutes les parties signataires du présent accord. Elle est habilitée à décider des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

Elle est par ailleurs chargée :

- de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours ;
- de conduire des campagnes d'information et de sensibilisation précisées à l'article 12.

Principes de financement

Article 7 (1)

En vigueur étendu

Les formations par alternance (cf. art. 5) seront financées en référence aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment selon la loi de finances pour 1985, en son article 30, qui prévoit la défiscalisation :

- du 0,10 % de la masse salariale, cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage, versée au Trésor public avant le 6 avril de chaque exercice ;
- du 0,20 % de la masse salariale, prélevé sur la participation obligatoire des employeurs à la formation continue, versé au Trésor public avant le 16 septembre de chaque exercice.

Dans le cas où les pouvoirs publics abrogeraient ou modifieraient ces règles de financement au bénéfice d'autres actions que celles prévues dans le présent accord, les parties signataires décideraient des mesures à prendre pour répondre aux nouvelles dispositions légales.

L'application de l'article 8 ci-après est subordonnée au maintien des mesures de défiscalisation (0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et 0,20 % inclus dans la participation à la formation continue).

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Principe d'utilisation et de versement

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Les fonds correspondant à la défiscalisation des deux obligations imposées jusqu'ici aux entreprises pourront être utilisés et exonérés fiscalement selon les modalités suivantes :

- au titre d'actions d'intérêt général et social et de la solidarité professionnelle, toutes les entreprises assujetties verseront obligatoirement un minimum de 5 % sur les deux sources de financement légal (0,10 % et 0,20 % de la masse salariale) au FAFIH, indépendamment de l'utilisation directe de leurs fonds.

Le solde devra être utilisé selon les deux conditions définies ci-après :

Soit :

- l'utilisation directe au cours de l'année servant de référence au calcul de ces financements avec imputation, sous la responsabilité de l'entreprise, des dépenses forfaitaires autorisées par la loi et la réglementation (cf. art. 5).

Aux dates limites prévues par la réglementation pour chaque exercice, le solde non utilisé sera versé obligatoirement et exclusivement au FAFIH.

Soit :

- le versement au FAFIH de l'intégralité des sommes défiscalisées comprenant le 5 % de base.

Les versements s'effectuent selon le calendrier précisé par l'autorité publique. Ils sont réputés libératoires sur le plan fiscal et un reçu est remis aux entreprises.

Dans le cas où des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auraient versé leurs fonds défiscalisés à des organismes collecteurs autres que la FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

Article 9 (1)

En vigueur étendu

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

Elles peuvent bénéficier de financements destinés à couvrir les montants des dépenses forfaitaires déterminées par les textes officiels pour chacun des trois types de formation en alternance des jeunes (cf. art. 5).

Les modes d'accès des entreprises à ces financements, les règles de mutualisation, de réciprocité et d'ouverture des financements supplémentaires, seront décidés par la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration collective, créée auprès du FAFIH pour gérer les contributions spécifiques à la formation en alternance (cf. art. 1er et 2).

(1) Voir accord national du 20 décembre 1994.

Gestion et affectation des fonds mutualistes

Article 10

En vigueur étendu

Le FAFIH gère les fonds reçus pour le financement de la formation en alternance sur un compte distinct des fonds recueillis à tout autre titre.

Les frais spécifiques aux actions d'intérêt général :

- information des jeunes ;
- incitation des entreprises ;
- organisation de l'accueil, du suivi et de la formation des jeunes ;
- représentation paritaire dans les instances spécialisées ;
- gestion administrative des fonds et des dossiers,

seront imputés sur les sommes versées par les entreprises selon les modalités définies par les instances paritaires du FAFIH et en fonction de la réglementation en vigueur.

Modalités administratives de mise en oeuvre

Article 11

Dans le but de promouvoir et d'inciter la mise en œuvre de l'ensemble des mesures liées à la formation en alternance soit par l'utilisation directe des fonds au sein des entreprises, soit par l'appel aux fonds mutualisés, les signataires conviennent de faire bénéficier toutes les entreprises concernées des simplifications administratives dépendant de la signature de cet accord, notamment de les dispenser des formalités suivantes :

- projet d'accueil et de formation conformément aux circulaires du 1er octobre 1984 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ces entreprises pouvant se référer à des projets types d'accueil et de formation conçus par la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités ;
- procédure d'habilitation prévue par le décret n° 84-1058 du 30 novembre 1984 dans le cadre de la conclusion des contrats de qualification ;
- convention avec l'organisme de formation chargé de dispenser l'enseignement théorique et technologique.

L'organisme paritaire de mutualisation, le FAFIH, sous contrôle de la commission spécialisée pour la mise en œuvre des seuls fonds mutualisés, conclura une convention cadre avec le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de déterminer la mise en œuvre des simplifications administratives mentionnées ci-dessus et notamment les procédures d'habilitation des entreprises et toute convention cadre ou ponctuelle nécessaire au règlement des coûts de formation avec les organismes dispensateurs de l'enseignement, en recherchant la meilleure complémentarité entre les apports réciproques de l'entreprise et du centre de formation.

Ces conventions doivent apporter des garanties sur les conditions et les moyens utilisés en faveur de la formation des jeunes.

Information et mise en oeuvre des formations

Article 12

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités est chargée de conduire un programme d'information destiné à :

- sensibiliser les entreprises et leur expliquer les possibilités qui leur sont offertes par la formation en alternance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;
- présenter aux jeunes les métiers et les emplois de la restauration de collectivités afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

Selon les modalités retenues par ladite commission paritaire nationale, les comités d'entreprises ou, à défaut, les délégués du personnel appelés à être consultés par les entreprises sur leurs intentions d'engager des jeunes avec des contrats de formation en alternance seront informés du dispositif légal et conventionnel.

Afin de mettre au point des cadres de références simples et efficaces, la commission paritaire nationale déterminera des schémas types de formation adaptée aux objectifs poursuivis par les trois formules de contrats de formation en alternance et les diffusera largement auprès des entreprises.

Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises

Article 13

En vigueur étendu

Sous la responsabilité du chef d'entreprise :

- les entreprises organiseront, en leur sein, un processus d'accueil et d'initiation des jeunes à la vie professionnelle ;
- un tuteur sera désigné nominativement par l'entreprise. Sa nomination est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le bilan des actions réalisées dans le but d'insertion des jeunes par la formation en alternance et les missions confiées aux tuteurs seront présentés au comité d'entreprise ou à la commission formation ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- les éléments de ce bilan seront transmis à la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

Litige et contrôle

Article 14

En vigueur étendu

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord sont présentées à la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et destinées à rechercher les solutions les plus efficaces prenant en considération :

D'une part :

- les possibilités et les besoins des entreprises ;
- les caractéristiques et les attentes des jeunes ;

D'autre part :

- le respect des mesures légales déterminées par les différents accords et textes officiels sur la formation en alternance.

La mission de médiation de la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités concerne toutes les actions de formation en alternance qui bénéficient des mesures de défiscalisation telles que prévues à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 et s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les fonds mutualisés après versement du FAFIH donnant lieu à un reçu libératoire sont exonérés de tout contrôle a posteriori par l'administration pour le financement des contrats de formation en alternance, l'organisme paritaire chargé de leur répartition étant seul responsable de suivre leur utilisation et d'en rendre compte auprès de l'administration.

Les entreprises qui engagent directement et utilisent elles-mêmes la part des fonds défiscalisés non mutualisés pour des formations en alternance sont soumises sous contrôle de l'administration.

Durée de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de la signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de réexamen ou de dénonciation qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 2 mois avant son examen.

Extension et dépôt

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Le présent accord national est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 1 du 24 mai 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS .
Organisations de salariés	FO.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 933-2 du code du travail, elles conviennent, pour toutes les activités de restauration répertoriées aux numéros 55.5 A et 55.5 C de la nomenclature d'activités française résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, des dispositions du présent accord.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er

En vigueur étendu

I. - Nature des actions de formation

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

- les actions de formation organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation élaboré après consultation de l'instance compétente représentative du personnel et pour lesquelles l'entreprise s'efforcera de prendre en compte les demandes individuelles des salariés ;
- les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions des lois n° 84-130 du 24 février 1984 et n° 90-613 du 12 juillet 1990 relatives au congé individuel de formation ;
- les bilans de compétences auxquels les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

II. - Domaine des actions de formation

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

1. Hygiène

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

2. Accueil, vente et service

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

3. Sécurité (1)

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

4. Technologies

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

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

5. Nutrition

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

6. Organisation du travail

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

7. Autres domaines

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

III. - Type d'actions de formation

Les entreprises porteront leur effort de formation sur :

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

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

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

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 2

En vigueur étendu

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

- un certificat de qualification reconnu par la CNPE-IH destiné au personnel, employé technique, affecté à la préparation, distribution et vente des diverses prestations de restauration (niveau V et V bis) ;
- un certificat de qualification reconnu par la CNPE-IH destiné aux chefs-gérants (niveau IV ; ces certificats pourront, à l'initiative de la CNPE- IH et après une période expérimentale, être présentés devant la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique) ;
- des diplômes d'État qui concernent la profession : CAP, BP, bac pro, bac technologique, BTS.

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

continue :

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

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Insertion professionnelle des jeunes

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Objectifs en matière d'apprentissage

Les objectifs en matière d'apprentissage

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Débit. - Formation

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

- départ dans la 1re année suivant la formation : la totalité ;
- départ dans la 2e année suivant la formation : les 2/3 ;
- départ dans la 3e année suivant la formation : 1/3.

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

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

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

Extension et dépôt

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail;

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

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

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

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

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

(5) Consultable sur www.edefih.org.

(6) Consultable sur www.europass.cedeforp.europa.eu.

(7) le financement sur CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.

(8) Source FAFIH 2005.

Préambule

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

Préambule

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

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

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

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 (2) a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

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

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

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

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

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

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

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

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

- une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais

mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, des relations humaines, commerciales, de marketing...)
;

- le développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;

- une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

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

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

- la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;

- le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FAFIH ;

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

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

(2) Lire 22 février 1985.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

La nature des actions de formation et leur ordre de priorité

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

- montrer l'attractivité du secteur ;

- insérer durablement les nouveaux salariés ;

- fidéliser les salariés dans le secteur ;

- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

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

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

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

- aux salariés de :

- s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
- optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation ;
- être acteurs de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) ;

- aux entrants de :

- s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans

les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 juillet 2005, ci-après désigné « accord du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, étendu le 4 octobre 2005, ci-après désigné « accord du 7 février 2005 », les signataires considèrent comme essentiel le développement du tutorat dans l'entreprise et soulignent la nécessité de déployer une formation de tuteur ainsi que l'acquisition d'une certification.

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

2.2. Favoriser l'accès des salariés à la formation

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

Celui-ci s'opère à l'initiative :

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

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

Pour être imputable, une action de formation doit :

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

a) Plan de formation

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

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

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

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

Le plan de formation permet :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les langues étrangères :

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

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

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

La pratique opérationnelle des ressources humaines.

Les techniques de vente, de commercialisation et de distribution.

L'alphabétisation.

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

- toute action de formation à l'hygiène doit prévoir une période de formation réalisée en interentreprises (formation en groupe, hors situation de production), d'une durée minimale d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;
- cette part (pratique-théorie en groupe) peut éventuellement être complétée par une période de pratique intraentreprise ;
- cependant, la part de formation pratique admise en intraentreprise est limitée (4 heures, quand la formation interentreprises est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vivement recommandé de réaliser la totalité de l'action de formation sur une période courte (1 mois maximum) (2).

b) Période de professionnalisation

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

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

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluriconcompétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par le CPNE-IH ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;

- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;
- aux salariés reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement.

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

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

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;
- la qualification du tuteur.

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

- les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

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

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

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

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

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

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

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
 - à l'amélioration des compétences ;
 - au développement de la pluricom pétence ;
 - à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;
- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

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

a) Droit individuel à la formation (DIF)

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

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

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

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

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication (3) ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle », il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- le développement personnel (dans la restauration collective) ;
- l'alphabétisation ;
- le bilan de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

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

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

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

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

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

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

c) Congé individuel de formation (CIF)

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

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

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

2.4. Formations à l'initiative de la profession

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

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

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

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

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

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

b) Formations expérimentales

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

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

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

c) Actions en faveur de demandeurs d'emploi

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

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

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

d) Bourses individuelles

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

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

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

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

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

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

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

La reconnaissance des acquis de la formation

Article 3

En vigueur étendu

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

Différentes situations sont à distinguer :

3.1. Toute formation : attestation de fin de stage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Formation hors temps de travail

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

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

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

Ces engagements portent sur :

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

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

L'information et l'orientation

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

4.1. Passeport formation

Les signataires rappellent les dispositions des articles 6.1.2 et 6.2 des accords du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

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

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

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

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

Le passeport formation recense :

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

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

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

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

4.2. Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Bilan de compétences

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

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

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

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

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

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

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

L'insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Contrat d'apprentissage

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

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

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

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

5.2. Contrat de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Certificat de qualification professionnelle : CQP-IH

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

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

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un important « turn over » ;
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion.

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

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

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

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

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

- « Agent de restauration » ;
- « Assistant d'exploitation (spécialisation restauration et hébergement) » ;
- « Chef gérant » ;
- « Employé(e) qualifié(e) de restauration » ;
- « Employé(e) technique de restauration » ;
- « Employé(e) d'étage » ;
- « Exploitant en restauration » ;
- « Réceptionniste » ;
- « Serveur de restaurant » ;
- « Cuisine » ;
- « RECAPE » (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

a) Valorisation des CQP-IH

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

b) Une spécificité, la RECAPE

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

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

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

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

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

5.4. Filières à valoriser

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

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- lorsque l'entreprise offre des emplois correspondant à des qualifications de niveau supérieur, aux bac professionnel, BTS, licences professionnelles...

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

L'accueil et l'intégration durable dans l'entreprise

Article 6

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

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

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

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

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

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

6.1. Tuteur et professionnalisation

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

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

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

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

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

a) Formation et accréditation des tuteurs CQP-IH

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

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique ;
- elle a confié à la CPNE-IH, la mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur participant à la validation d'un CQP-IH :

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

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

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

b) Exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié, pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ;
- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation ;
- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient salariées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salariées en période de professionnalisation ou stagiaire.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et optimiser les conditions de transmission des « savoir-faire », « savoir-être » et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

À cet égard :

- elles rappellent la première expérimentation régionale « Ambassadeurs des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation ;
- elles accompagnent le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une labellisation « ambassadeurs des métiers » par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir « ambassadeurs des métiers » et d'élargir aux seniors cette mission.

6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

6.3. Livret d'accueil de la formation en alternance

Les parties signataires actualisent régulièrement le livret d'accueil de la formation en alternance.

Ce livret est diffusé auprès des différents prescripteurs et du public souhaitant se former aux métiers du secteur.

Les objectifs en matière d'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement

dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intraentreprise et interentreprises dans les branches professionnelles du secteur, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- à des qualifications de niveau supérieur, tels bac professionnel, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 400 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS, par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

7.1. Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires signalent que, dès 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les régions.

Ainsi, le 27 septembre 1993, les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord-cadre relatif « à la participation et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinées au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière », modifié par avenants des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en application de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dispositions de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les signataires du présent accord décident de confier au conseil d'administration du FAFIH la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA ;
- la liste des CFA bénéficiaires ;
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FAFIH, sur proposition de la commission nationale paritaire de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FAFIH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

7.2. Livret d'accueil de l'apprenti

Un livret d'accueil est remis aux apprentis par le CFA lors de leur inscription en formation. Il récapitule des dispositions applicables ainsi qu'une information sur les métiers.

7.3. Contrats d'objectifs et de moyens

Les parties signataires rappellent que seules les organisations professionnelles peuvent, ès qualités, participer à la réalisation des contrats d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, elles veillent à ce que les orientations qui figurent dans le présent accord soient prises en compte.

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les instances paritaires régionales du secteur ne sont pas habilitées à prendre des engagements dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens.

Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE

Article 8

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires de l'ANI du 5 décembre 2003, observant que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de la taille de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE constituaient un des publics prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Unédic).

C'est pourquoi la profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein à la participation à la formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

En corollaire, les signataires se préoccupent des formations des chefs de petites entreprises et de leur conjoint.

Dans ce sens, la profession déploie des mesures en vue de l'optimisation de l'accès à la formation et du développement de l'information auprès des TPE.

8.1. Optimiser les moyens d'accès à la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution légale de 0,55 % de la masse salariale annuelle brute, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,40 % au titre du plan de formation.

a) Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du FAFIH en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

b) Organisation de stages collectifs

Le FAFIH développe et finance des stages collectifs interentreprises en faveur des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les stages collectifs sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles, sur des thèmes prioritaires identifiés.

c) Facilitation de la mise en œuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en œuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le FAFIH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

d) Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement d'engagements contractuels réciproques entre l'État, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen... et le FAFIH, en vue de la conclusion de conventions permettant d'obtenir des aides financières.

Elles rappellent que la profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions conclues dans certaines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, encouragent la mise en œuvre d'un accord-cadre national - ADEC - (supra article 2).

8.2. Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'État pour remplacer un salarié absent pour se former.

En effet, en vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'État accorde aux employeurs une aide forfaitaire portant sur le remplacement des salariés en formation.

Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'État dans des conditions fixées dans le code du travail.

8.3. Faciliter la formation des chefs d'entreprise : professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les actions développées dans le cadre de la PPS (supra article 2.4.a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie de cette attente.

Elles soulignent que la période de professionnalisation offre une réponse adaptée pour les responsables d'entreprises salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP-IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant).

8.4. Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de diffuser informations et conseils auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Elles confient au conseil d'administration du FAFIH la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le FAFIH développe historiquement des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Optimiser l'accès à la formation des saisonniers

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en termes de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD) (1).

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariat au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et

la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les parties signataires se mobilisent pour que les dispositions conventionnelles et légales, ainsi que les démarches et projets émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragés.

Ainsi les parties signataires :

- rappellent que les stages PPS (supra article 2.4.a) sont particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers ; elles demandent au FAFIH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

- préconisent la mise en œuvre, autant que faire se peut, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 :

-- lorsqu'un employeur s'engage à reconduire le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

-- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa participation au financement des CIF-CDD) ;

- encouragent le développement d'initiatives professionnelles locales et se réfèrent, à titre d'exemple :

-- à la démarche de professionnels saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail ;

-- ou à celle prise par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier ;

-- ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation organisant une alternance spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les parties signataires rappellent qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la prochaine négociation triennale du présent accord.

Elles confirment que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FAFIH.

(1) Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.

Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAFIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

À la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les signataires se donnent pour objectif prioritaire de couvrir l'ensemble du territoire de CRPEF-IH.

À cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions

concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission interrégionale.

Egalité d'accès à la formation hommes-femmes

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites et les grandes, le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentent la moitié des salariés (1).

C'est pourquoi les signataires recommandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

À partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui seront transmis à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

(1) Source FAFIH 2005.

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

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son titre II « Du dialogue social », à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux ;
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

À ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Les salariés disposant d'un bas niveau de qualification

Article 13

En vigueur étendu

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés, les signataires s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la profession a mis en place la RECAPE (art. 5.2) qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur d'acquérir une première certification professionnelle.

L'accès à la formation des personnes handicapées

Article 14

En vigueur étendu

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

Article 15

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Une des principales activités de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Un portrait sectoriel a été réalisé en 2006.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicats signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

- l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992 ;

- l'accord du 14 décembre 1994 sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière - objectifs, priorités en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés - conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

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

Suivi de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 3 ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

Publicité de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Extension de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Annexe

Champ d'application

Annexe I

En vigueur étendu

Activités concernées par l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.1A à 55.1D
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 55.3A
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 55.5A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 55.5C
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 55.5D
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 55.4A et B
Discothèques (1)	NAF 55.4C (1)
Centres de bowling	NAF 92.6A
Voitures-lits et couchettes Villages de vacances (secteur marchand) (2)	NAF 55.2E
Établissements de thalassothérapie	NAF 93.0K
Hébergement hôtelier de personnes âgées	NAF 85.3D

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 133-1, premier alinéa, du code du travail.

(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 133-1, premier alinéa, du code du travail.

(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

(2) Concernant le code NAF 55.2E : exclusion des organismes sans but lucratif exerçant leurs activités dans le secteur des villages de vacances et qui ont un caractère lucratif selon les critères définis par l'instruction fiscale de la direction générale des impôts 4 H-5-06 n° 208 du 18 décembre 2006.

(Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Curriculum vitae europass

Annexe II

En vigueur étendu

(Voir modèle sur BO CC 2007-17).

Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FGTA-FO ; CFDT ; CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 invite à une réduction négociée de la durée effective du travail sans attendre l'échéance de la réduction de la durée légale de travail à 35 heures, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins. Elle offre, par ailleurs, la possibilité d'une aide financière aux entreprises qui réduiront leur temps de travail effectif d'au moins 10 % et qui créeront ou sauvegarderont au minimum 6 % d'emplois.

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre une application de ces textes dans la branche professionnelle de la restauration collective. À cette fin, elles fixent les normes communes pour harmoniser la négociation dans les entreprises qui restent le niveau adéquat pour apprécier la grande diversité des situations spécifiques des métiers de services et pour apporter les solutions adaptées aux particularités des segments de marché et des clients.

Les enjeux majeurs de la mise en place de la réduction de la durée du travail sont la création et/ou la sauvegarde des emplois tout en assurant le maintien de la compétitivité des entreprises. La branche de la restauration collective souhaite s'engager dans cette démarche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 7 février 1996.

Dispositif relatif au mandatement

Article 2

En vigueur étendu

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera dans les conditions fixées à l'article 3, paragraphe III de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les entreprises dépourvues de représentation syndicale quel que soit leur effectif.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail.

Le salarié mandaté peut se faire accompagner, lors des séances de négociation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphe VIII de la loi du 13 juin 1998, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'État destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords.

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Au plus tard au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera ramenée à 35 heures.

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, ' la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles '.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides au titre de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

1. L'ensemble des dispositions ci-après s'inscrit dans l'obligation de nourrir les salariés telle que définie à l'alinéa 1er de l'article 22 de la convention collective nationale. Cette obligation n'a pas pour conséquence de maintenir le salarié à la disposition de l'employeur ni de le soumettre à ses directives durant la durée de la pause repas.

2. Le temps d'un repas ne peut être ni inférieur à 30 minutes ni supérieur à 45 minutes.

3. Dans le cas où, pour des raisons impérieuses de service, et sans remettre en cause l'alinéa 1er, le salarié serait amené à interrompre son repas à la demande de sa hiérarchie, et s'il n'a pu disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas, le temps consacré à ce dernier sera considéré comme du temps de travail effectif.

4. Ces dispositions s'appliquent à l'encadrement qui, toutefois, en raison des contraintes de services d'ordre technique, commercial ou autres relevant de sa responsabilité, pourra être amené à interrompre son repas.

De ce fait, toute intervention qui ne permettrait pas à un membre de l'encadrement de disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas sera considérée comme du temps de travail et déclarée sous sa responsabilité dans le cadre de l'autocontrôle.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, les temps nécessaires à l'habillage (prise de service) et au déshabillage (fin de service) ne sont pas considérés comme temps de travail. Les changements de tenue de travail pendant la journée de travail seront considérés comme temps de travail effectif.

(1)

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2001, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, et sauf dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, les heures comprises entre le nouvel horaire collectif moyen hebdomadaire et 39 heures ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires. En conséquence, elles ne donneront lieu ni à majoration ni à repos compensateur et ne seront pas comprises dans le contingent légal d'heures supplémentaires.

À la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures reste fixé à 130 heures par salarié. Cependant, pour le personnel d'encadrement régi par une convention de forfait, ce contingent est porté à 188 heures.

Par accord d'entreprise, ces contingents pourront être augmentés, sans que cette augmentation soit supérieure à 50

heures.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les règles applicables en cas de mise en place d'une modulation du temps de travail telle que définie dans les articles L. 212-8-II et L. 212-2-1 du code du travail.

Repos quotidien

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le principe demeure que la durée du repos quotidien minimal ne doit pas être inférieure à 11 heures consécutives.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement se trouve dans l'obligation exceptionnelle de déroger, pour des raisons de service, à la durée minimale de 11 heures, les dérogations et leurs contreparties seront négociées par accord d'entreprise. L'avis du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel sera requis (1).

Ces dérogations donneront lieu à des compensations sous forme de repos. Le délai de prévenance du salarié sera fixé dans l'accord d'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Il appartiendra à chaque entreprise qui souhaite bénéficier des aides de définir en fonction de ses structures et des accords de réduction du temps de travail déjà en place (notamment des accords signés dans le cadre de la loi du 11 juin 1996) le périmètre d'application de la réduction du temps de travail (entreprise, filiale, ensemble d'établissements, établissement, secteur d'activité, région, ville ou toute autre zone géographique définie par accord) ainsi que l'affectation des salariés embauchés dans ce cadre.

Pour le périmètre défini à l'alinéa 1er, chaque entreprise pourra, en fonction de sa situation économique et/ou de ses contraintes spécifiques, envisager une application offensive de la loi du 13 juin 1998 et/ou une utilisation défensive, afin de s'adapter aux organisations mises en place dans les entreprises ou collectivités clientes du fait de la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'une application offensive, les créations d'emplois et l'accroissement d'horaire des salariés à temps partiel, en contrepartie d'une réduction de la durée du travail correspondront à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction du temps de travail.

Les créations d'emplois seront effectuées prioritairement par contrat à durée indéterminée. Une préférence sera donnée aux jeunes demandeurs d'emplois et aux chômeurs de longue durée. La part minimum que devra représenter, dans les entreprises, les embauches en contrat à durée indéterminée sera des 2/3.

Les entreprises pourront, sous réserve que leur organisation le permette, pour répondre à leur obligation de création d'emplois, accroître les horaires des salariés à temps partiel qui en font la demande, dans la limite de 49 % de l'équivalent horaire du nombre total d'embauches prévu par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords d'entreprise devront déterminer la répartition par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel de ces embauches (ou augmentations d'horaires) qui devront être réalisées dans le délai maximum de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

De même, ces accords devront prévoir les engagements pris par l'entreprise en matière de maintien des effectifs majorés pour une durée qui ne peut être inférieure à 2 ans, à compter de la dernière embauche.

Les entreprises informeront les instances représentatives du personnel, dans le cadre de leurs obligations légales, des modalités de mise en œuvre et de suivi de la réduction du temps de travail.

Dans l'hypothèse d'une utilisation défensive de la loi visant à sauvegarder des emplois, les accords d'entreprise devront mentionner le contexte économique et social dans lequel ils se situent et déterminer spécifiquement :

- le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver et qui devra correspondre à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif annuel moyen, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction ;

- la durée de maintien des effectifs, exprimés en équivalent temps plein, déduction faite des suppressions d'emplois qui n'auraient pu être évitées ; cette durée ne pourra être inférieure à 2 ans à compter de la signature de la convention.

Dans le cadre des transferts de personnels consécutifs à une application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les règles suivantes s'appliqueront conformément aux orientations ébauchées dans le courrier du 25 novembre 1998 de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi et de la solidarité, annexé au présent accord, sachant qu'un protocole d'accord sera signé avec l'administration postérieurement à la signature du présent accord-cadre :

- en raison des reprises ou des pertes de marchés, l'entreprise apportera semestriellement à l'administration toutes les informations nécessaires à l'ajustement du périmètre défini initialement dans la convention liant l'Etat et l'entreprise ;

- dans chaque entreprise, outre l'obligation d'information mensuelle au comité d'entreprise, les organisations signataires de l'accord recevront un double de l'information adressée à l'administration ;

- l'entreprise qui perd un marché verra son périmètre réduit du nombre de salariés transférés ;

- l'entreprise qui reprend l'activité pourra soit étendre le périmètre de la convention aux salariés du restaurant transféré, soit conserver le périmètre initial de sa convention RTT, son obligation de maintien de l'emploi restant, dans ce dernier cas, inchangée.

Sauf dispositions contraires permettant le maintien de l'accord de réduction du temps de travail du précédent employeur, c'est l'accord collectif du nouvel employeur qui s'appliquera, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 à la convention collective nationale.

Choix possibles d'organisation

Les choix possibles d'organisation

Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 3 du 12-2-2004.

La réduction du temps de travail constituant un objectif primordial, chaque entreprise se doit de tout mettre en œuvre pour y parvenir. Dans ce but, toutes les solutions permettant la réduction effective du temps de travail doivent être envisagées.

L'applicabilité du présent accord dépendant, dans une large mesure, de la diversité d'approches ouvertes aux entreprises, les parties conviennent que la réduction du temps de travail pourra prendre notamment les formes suivantes :

- réduction hebdomadaire du temps de travail ou réduction quotidienne du temps de travail ;

- octroi de jours de repos ;

- annualisation du temps de travail ;

- alternance de semaines courtes et de semaines longues (organisation par cycle).

La combinaison entre plusieurs de ces solutions demeure bien évidemment toujours possible.

Quelle que soit la forme retenue pour réduire le temps de travail, cette réduction devra obligatoirement comporter le nombre de jours de repos RTT prévu aux articles 5.1 et 9, étant entendu que ces jours entrent dans le décompte du temps de travail annuel.

(1) L'arrêté du 21 mars 2005 (JORF 1er avril 2005), qui avait étendu l'avenant n° 3 du 12 février 2004, a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 6 décembre 2006 (n° 281031).

Octroi de jours de repos

Article 5.1

En vigueur étendu

Le nombre de jours de repos susceptible d'être accordé pour mettre en œuvre la réduction du temps de travail dépendant entre autres de la durée de travail en vigueur au jour de la mise en œuvre effective de la réduction, il appartiendra à chaque entreprise de le déterminer dans le cadre d'un accord collectif. En tout état de cause, ce nombre ne pourra pas être inférieur à 5 jours.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congé payés

tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- 3 de ces jours seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;

- ces jours devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse de l'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises (1).

Dans le cadre de l'acquisition de jours de repos, les entreprises pourront mettre en place un compte épargne-temps dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et l'article 6 du présent accord.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Annualisation du temps de travail

Article 5.2

En vigueur étendu

Dans le cadre de la nécessaire adaptation des activités aux contraintes et besoins des clients, des accords de modulation de type II ou III pourront être négociés dans les entreprises afin de répondre aux besoins spécifiques de chacune et aux fluctuations d'activités inhérentes aux métiers de restauration et de services.

La modulation de type II :

La durée du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, équivalente à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure à la durée légale, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

La modulation de type III :

Ce mode d'organisation consiste à faire varier pendant tout ou partie de l'année la durée du travail, dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude minimale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, inférieure à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

Dispositions communes aux modulations de type II et III :

Par ailleurs les accords de modulation de type II ou III devront impérativement prévoir un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires en cas de changement d'horaire, sauf délai plus court imposé par le client. Chaque salarié sera informé individuellement de la modification selon des modalités définies par les accords d'entreprise.

Il sera possible de recourir au chômage partiel chaque fois que le seuil minimal de 26 heures par semaine ne pourra être atteint.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle hebdomadaire ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires et au repos compensateur, sauf s'ils ont déjà été accordés en cours d'année (1).

Les heures dépassant la limite maximale de la modulation font l'objet de majorations pour heures supplémentaires, ouvrent droit à repos compensateur et s'imputent sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire ne font l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires et n'ouvrent droit à aucun repos compensateur. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Organisation du travail par cycle

Article 5.3

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail, après avis du comité d'entreprise et du CHSCT ou, à défaut, des représentants du personnel pourra être mise en œuvre dans un cadre pluri-hebdomadaire (ou cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne pourra excéder 12 semaines maximum.

La durée du travail pourra être répartie inégalement sur les jours ou les semaines du cycle, mais cette répartition devra être fixe.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps

Article 6

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008) (1)

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

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

Alimentation du compte épargne-temps

Article 6.1

En vigueur étendu

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne-temps peut y affecter les jours de repos nés d'un accord de réduction de la durée du travail (art. 4 de la loi du 13 juin 1998) dans la limite de la moitié.

L'épargne-temps est tenue en jours, le nombre de jours étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

Une fois par mois, le salarié recevra un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours. Les délais de mise en œuvre technique seront négociés par entreprise.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 6.2

En vigueur étendu

Les repos mentionnés à l'article 6.1 devront être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

1. Utilisation de ce compte par les salariés

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

L'absence au titre du compte épargne-temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus.

Lors de la prise du congé, la rémunération est versée à la date habituelle de paie. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

À l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

2. Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de passation de marché, le compte épargne-temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur. Le cédant s'engage à transférer au repreneur les provisions, charges sociales incluses. A défaut d'accord dans l'entreprise, les conditions d'application seront celles définies dans le présent accord. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

Rémunération de l'épargne-temps

Article 6.3

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne-temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

Accord automatique de prise des jours épargnés

Article 6.4

En vigueur étendu

Il y a accord pour la prise automatique des jours de repos dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- divorce ;
- mariage ;
- naissance ou adoption ;
- création d'entreprise.

Temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure aux 4/5 de la durée légale ou conventionnelle.

Dans le cadre des négociations qu'elles engageront dans les entreprises, les parties auront la possibilité d'inclure ou non les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, l'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima fixés dans le cadre des accords antérieurs.

De plus, dans les secteurs entreprise et administration, hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les entreprises concluront principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. À compter du 1er janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures ne pourra en aucun cas dépasser 12 % des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile, sachant

que cette disposition répond notamment à la demande des salariés qui font le choix, pour des raisons personnelles ou professionnelles, de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

Limitation des coupures quotidiennes

Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à 2 heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté de 1 heure.

Ces contreparties pourront être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Conditions de recours aux heures complémentaires

Article 7.2

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail (1).

Dans ce but, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à un quart de la durée du travail inscrite au contrat de travail (1).

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié d'accepter ou de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, les employeurs s'engagent à en informer les salariés au moins 1 semaine à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Les dispositions des deux articles précédents s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Temps partiel annualisé

Le temps partiel annualisé

Article 7.3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'une répartition annuelle des horaires à temps partiel et compte tenu des contraintes de chaque

entreprise, les parties signataires souhaitent que ce mode d'organisation corresponde à un choix des salariés et favorise l'embauche de proximité.

Le temps partiel annualisé devra, au minimum, remplir les conditions suivantes :

- la durée annuelle minimale de travail effectif ou assimilé ne pourra en aucun cas être inférieure à 800 heures ;
- le calendrier de la répartition des périodes de travail au cours de l'année sera fourni 15 jours avant le début de la période pour les salariés présents et le jour de leur embauche effective pour les salariés entrant en cours d'année.

Toute modification à ce calendrier sera communiquée aux salariés 2 semaines avant sa prise d'effet.

Dans le cadre de l'article 4 du présent accord relatif aux embauches compensatrices et dans la limite du quota prévu, les salariés qui se seront portés volontaires seront prioritaires pour bénéficier d'un accroissement de leurs horaires de travail.

Par ailleurs, l'avenant relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire reste applicable.

Rémunération

Article 8

En vigueur étendu

Les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations seront négociées dans les entreprises, dans le respect des deux principes généraux suivants :

- maintien des rémunérations corrélativement à la réduction du temps de travail, soit par une augmentation immédiate du taux horaire, soit par une augmentation progressive du taux horaire associée temporairement à une indemnité dégressive différentielle, soit par une compensation au moyen du paiement de jours de repos ;
- modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en décembre 2002.

Dans les entreprises qui mettront en œuvre la réduction du temps de travail avant les échéances légales, la réduction du temps de travail et le maintien de la rémunération pourront s'effectuer dans la forme suivante : un salaire de base + une indemnité dégressive différentielle temporaire. Au plus tard le 1er janvier 2001, l'indemnité dégressive différentielle temporaire aura été intégrée au salaire de base.

Ainsi, dans ces entreprises, la grille des salaires minima de la convention collective nationale sera, pour 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2001 :

Cependant, pour anticiper partiellement la revalorisation de cette grille des minima pour 35 heures hebdomadaires applicable au 1er janvier 2001, la grille des minima applicable au 1er janvier 1999, pour 39 heures hebdomadaires sera de :

(Voir salaires).

Dans le cadre des différentes organisations possibles du travail, les accords négociés au sein des entreprises devront éviter, notamment au moyen du lissage des rémunérations, que les variations d'activité ne se traduisent par des fluctuations du salaire perçu par les salariés.

Le lissage sera effectué sur la moyenne de l'horaire hebdomadaire. Chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire. À l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera éventuellement réalisée.

Dans ce contexte, le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié sur la base du salaire horaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en ne tenant plus compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L. 122-12 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transfert au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Article 9

En vigueur étendu

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la convention collective nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination " personnel d'encadrement " est trop générale et imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention collective nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en œuvre :

1. Cadres supérieurs

La nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie et l'indépendance dont disposent ces cadres dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail excluent tout horaire précis.

La rémunération dont bénéficient les cadres supérieurs est, par conséquent, forfaitaire et s'inscrit dans une convention de forfait tout horaire, sachant qu'en tout état de cause, un cadre supérieur ne peut percevoir une rémunération brute totale annuelle inférieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

2. Personnel d'encadrement dont la mission s'exerce principalement de façon non sédentaire

Il s'agit principalement de cadres commerciaux et de cadres en charge d'une mission de supervision d'activités dans une zone géographique.

Ils disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et la fixation de leurs horaires qui, de ce fait, ne sont pas contrôlables.

Leur horaire hebdomadaire n'est pas préalablement défini mais leur temps de travail s'inscrit soit dans le cadre de l'horaire conventionnel de l'entreprise, soit dans le cadre d'une convention de forfait définie par l'entreprise.

Pour eux, l'incidence de la réduction effective du temps de travail pourra être compensée par des jours de repos. Ces dispositions seront négociées dans chaque entreprise, seule à même de prendre en compte cette spécificité.

3. Personnel d'encadrement dont les horaires de travail sont contrôlables (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place)

Les entreprises mettront en œuvre les moyens les plus appropriés au contrôle de l'application de la réglementation sur le temps de travail. Le personnel concerné aura l'obligation de s'y soumettre.

Eu égard aux missions confiées, quand une autonomie est reconnue dans la gestion de leur temps et de leur organisation, sous réserve du respect des amplitudes maximales prévues par la loi, le temps de travail de ces cadres et agents de maîtrise sera organisé de façon à ce que, sur l'année, la durée moyenne ne dépasse pas un forfait égal à l'horaire collectif hebdomadaire plus 4 heures, qui pourra être compensé par des jours de repos.

Seul l'employeur pourra demander ou accorder l'exécution d'heures au-delà de la durée fixée par la convention de forfait. Les conditions de rémunération de ces heures (paiement majoré ou récupération équivalente) seront définies au sein de chaque entreprise.

Les personnels d'encadrement qui, en fonction des missions confiées, ne bénéficient pas d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail seront alors assujettis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires, le cas échéant.

4. Personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des horaires de travail relève de l'autocontrôle

Il s'agit principalement du personnel d'encadrement en charge des sites de restauration.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs d'autocontrôle appropriés (pointages électroniques, déclarations

individuelles, cahiers de présence...) que les salariés concernés devront scrupuleusement respecter.

Selon les spécificités propres à chaque entreprise, en termes de temps de travail, mode d'organisation, délégation de responsabilités, ou système de gestion..., les entreprises mettront en œuvre des dispositions réalisant une réelle diminution du temps de travail de cette catégorie de personnel.

En tout état de cause, au-delà des dispositifs d'autocontrôle et des modalités mises en œuvre pour la réduction du temps de travail de ces personnels, tout cadre ou agent de maîtrise qui juge nécessaire de dépasser ses horaires normalement prévus, devra solliciter expressément et au préalable son supérieur hiérarchique pour examen avec lui du caractère exceptionnel ou récurrent de la situation.

Dispositions générales concernant le personnel d'encadrement

Il appartiendra à chaque entreprise, du fait de sa structure de définir, par accord, de façon objective et précise, les salariés qui doivent entrer dans l'une de ces situations types.

Lorsque des conventions de forfait sont définies, la mention du nombre d'heures auquel correspond ce forfait devra alors figurer sur le bulletin de paie.

Les prestations spéciales telles que réceptions, cocktails, kermesses..., faisant partie intégrante de la mission des personnels d'encadrement concernés, feront l'objet de compensations spécifiques décidées entreprise par entreprise et qui, en aucun cas, ne devront être inférieures aux majorations et/ou repos compensateurs prévus par la loi. Ces heures seront comptabilisées hors forfait.

La réduction s'articulera autour de quatre orientations :

- mise en œuvre de moyens propres à alléger la charge de travail ;
- réduction effective du temps de travail dans le cadre de conventions de forfait à définir ;
- réduction effective du temps de travail qui pourra être compensée par des jours de repos dont le nombre ne pourra être inférieur à 10 ;
- dispositions résultant d'une combinaison des trois orientations précédentes.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congés payés tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- 25 % de ces jours seront pris à l'initiative du salarié selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;
- ces jours de repos devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse d'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises (1).

Les jours de repos pourront être dévolus, selon un quota défini dans chaque entreprise, à des formations individuelles demandées par le salarié ou à toute autre activité qui n'est pas assimilable à une charge de travail (2).

Si l'entreprise a mis en œuvre un compte épargne-temps, les jours de repos acquis pourront l'alimenter dans les conditions prévues par la loi et l'accord d'entreprise.

L'incidence sur les rémunérations du personnel d'encadrement des dispositions entraînant une réelle réduction du temps de travail feront l'objet d'un examen particulier au sein de chaque entreprise, en fonction de son régime propre, sans déroger aux principes de l'article 8 du présent accord d'application générale.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article 70.7 de l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le suivi de l'application du présent accord sera confié à une commission ad hoc composée de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants du collège employeur.

Cette commission qui se réunira une première fois pour fixer son règlement intérieur, se réunira, trimestriellement la première année d'application de l'accord, puis 2 fois l'année suivante. Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande d'une organisation signataire.

Une réunion annuelle sera particulièrement consacrée au suivi de l'évolution du travail à temps partiel dans la branche professionnelle. Il est légitime d'attendre de la réduction du temps de travail un transfert d'heures de travail vers les salariés dont la durée contractuelle est la plus faible, si toutefois les dispositifs légaux et réglementaires le permettent.

Lors de cette réunion, devront être présentées les principales tendances d'évolution et l'impact des textes et accords d'entreprise ou d'établissement signés entre-temps.

Tout problème d'interprétation ou d'application pourra lui être soumis selon la même procédure de saisine que celle prévue à l'article 37 de la convention collective nationale pour la commission de conciliation.

La loi du 13 juin 1998 et ses textes d'application prévoient, pour les entreprises qui mettent en œuvre la réduction du temps de travail avec des aides, un certain nombre d'obligations de suivi, propres à chaque dispositif, à destination de l'administration. La remontée synthétique de ces informations sera organisée, par entreprise, vers les instances représentatives existantes ou les instances spécifiques chargées de suivre l'application de l'accord (voir fiches en annexe).

Articles de la convention collective modifiés

Article 11

En vigueur étendu

Sont annulés et remplacés dans toutes leurs dispositions :

- l'article 9 relatif à la durée hebdomadaire du travail ;
- le paragraphe D de l'article 10 relatif aux heures supplémentaires ;
- le paragraphe C de l'article 10 relatif à la modulation du temps de travail ;
- l'article 6 du protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi et de travail des employés à temps partiel dans l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982.

Sont modifiés comme suit :

Article 15

Article 16

Article 16 bis

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, les parties signataires conviennent de se revoir dans le mois suivant la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou de tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Dénonciation ou modification de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Extension de l'accord

Article 14

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : SNRC.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FO ; CGT ; CFTC ; CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Revenant sur son interprétation antérieure, la Cour de cassation (assemblée plénière du 15 novembre 1985) a posé le principe suivant : la seule perte d'un marché ne constitue pas une modification de la situation juridique de l'employeur.

Par conséquent, une entreprise prestataire de services qui se voit attribuer un marché retiré à une autre n'est plus tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés employés par son prédécesseur.

Dans le but de :

1° Éviter les risques de bouleversements sociaux et de précarisation de l'emploi résultant de la rupture systématique des contrats de travail en cas de changement de prestataires de services ;

2° Favoriser au maximum la capacité des entreprises à répondre aux attentes de leurs clients avec la plus grande efficacité ;

3° Améliorer, au sein de chaque entreprise, la coordination entre les structures hiérarchiques et les restaurants,

les partenaires sociaux, dans l'esprit de la convention collective nationale signée le 20 juin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la signature d'un avenant à cette convention, des principes suivants :

1° Poursuite des contrats de travail par le nouvel employeur pour le personnel de statut ' employé ' ;

2° Cette poursuite s'effectue dans le mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant ;

3° Maintien des contrats de travail entre le personnel de statut ' agent de maîtrise ' et ' cadre ' et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant remplace notamment l'article 33 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et salariés couverts par cette convention.

(1) Le présent avenant remplace l'article 33 de la convention collective.

Entrée en vigueur

Article 2

a) Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de son extension.

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de l'accord.

Au-delà de 2 ans et en l'absence de toute dénonciation, l'accord devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales prévues par l'article L. 132-8 du code du travail (loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

b) En toute hypothèse, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire dans les 3 mois qui suivent la parution au *Journal officiel* de la nouvelle réglementation.

Poursuite des contrats de travail

Article 3

En vigueur étendu

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation.

b) Les salariés concernés, titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, seront repris par le nouvel employeur jusqu'au terme de leur contrat.

c) Les contrats de travail des salariés de statut agent de maîtrise et cadre sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans le délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par le repreneur, de les affecter sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement, les salariés de statut agent de maîtrise et cadre, qui en exprimeront la volonté de manière explicite, seront transférés chez le successeur sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Les éventuelles clauses de non-concurrence faisant obstacle à ce transfert deviennent par la volonté des parties expressément caduques.

d) *Une entreprise entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 qui se voit attribuer l'exploitation d'une cuisine centrale ou assimilée précédemment confiée à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail de l'ensemble des salariés de statut 'employé' affectés à celle-ci, à l'exception des salariés dont le contrat de travail précise expressément l'affectation à un marché annexe non repris.*

Lors de la réunion mensuelle qui suit immédiatement l'annonce de la dénonciation du marché, le comité d'entreprise en sera informé.

Dans l'hypothèse où, après le transfert des contrats de travail, les impératifs économiques de fonctionnement de l'établissement, voire de la zone géographique, du repreneur ne permettent pas le maintien de certains postes de travail, celui-ci proposera des mesures pour éviter les licenciements telles que, par exemple, des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents. Ces mesures seront adoptées dans le respect des dispositions légales et, en particulier, de celles relatives à la consultation des instances représentatives du personnel.

1. Avantages individuels

Les salariés repris conserveront chez le nouvel employeur la garantie globale de leurs avantages individuels tels qu'ils ressortent d'un contrat de travail ou de leurs bulletins de salaire habituels.

Pour chaque salarié repris, il est établi un avenant écrit à son contrat de travail portant notamment sur les points suivants :

a) Qualifications

Le nouvel employeur s'engage à maintenir une équivalence de qualification pour chaque salarié concerné. Cette

équivalence de qualification sera recherchée sur la liste des qualifications existantes chez le nouvel employeur au plus tard 15 jours après la reprise.

Dans le cas où la qualification attribuée par le précédent employeur ne correspondrait pas au contenu des fiches de fonction du nouvel employeur, c'est la fiche de fonction du nouvel employeur qui détermine la qualification attribuée ou, à défaut, celle de la convention collective nationale.

b) Revenus

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

- d'une part, au revenu de comparaison ;
- d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la convention collective nationale.

c) Ancienneté

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite) l'ancienneté prise en compte sera celle liée au contrat de travail dite ancienneté de reprise.

2. Avantages collectifs

Lorsqu'ils existent, ce sont les accords collectifs et régimes de retraite et de prévoyance du nouvel employeur qui se substituent à ceux du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

3. Modalités de passation des contrats de travail

Le précédent employeur doit remettre au salarié par écrit, et au nouvel employeur au moins 15 jours ouvrables avant la passation, tous les éléments du contrat de travail ainsi que la date d'affectation dans l'établissement.

Dans la période commençant à courir 15 jours avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des parties (la lettre recommandée faisant foi) et s'achevant le jour de la passation, l'employeur qui abandonne le contrat de service ne doit pas muter ni déplacer vers ce restaurant les salariés travaillant dans un autre restaurant.

S'il le fait, il devra les conserver à son service. Les salaires antérieurs (congrés payés, primes ayant caractère de salaires) sont entièrement dus par l'ancien employeur qui en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise qui lui succède et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Refus par le salarié du maintien de son contrat de travail

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

En vertu du présent accord, les contrats de travail subsistent entre les salariés des catégories visées dans l'accord et le nouvel employeur.

En conséquence :

a) Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail dans les conditions de transfert prévu par l'accord, motivé par le seul changement dans la personne de l'employeur, sera considéré comme une démission avec toutes les conséquences de droit qui lui sont attachées ;

b) La rupture du contrat de travail qui résulterait du refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat par le nouvel employeur est imputable à ce dernier et devra être précédée de la procédure de licenciement applicable.

Représentants du personnel

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par annexe du 25-10-1988 étendu par arrêté du 9-2-1990 JORF 21-2-1990

1° Les représentants du personnel de statut employés, élus ou désignés, exerçant un mandat exclusivement lié au marché cédé seront repris par le nouvel employeur dans les mêmes conditions que le personnel de statut 'employé'.

2° Les représentants du personnel de statut employé, élus ou désignés, exerçant un mandat dont la nature n'est pas exclusivement liée au marché cédé mais également à l'entreprise cédante, sont maintenus chez l'employeur cédant sauf accord écrit entre le salarié concerné, le cédant et le successeur prévoyant la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

3° Les représentants du personnel de statut employé, élus ou désignés, exerçant simultanément les deux types de mandat décrits aux paragraphes 1 et 2 du présent article, doivent exprimer par écrit le type de mandat dont ils souhaitent se prévaloir au moment du transfert.

Ils feront part de leur décision au précédent et au nouvel employeur au moins 15 jours ouvrables avant la passation du contrat.

Commission de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

La commission de conciliation telle qu'elle est instituée et organisée par l'article 37 de la convention nationale interviendra à la demande d'une des parties signataires du présent avenant 1 fois par semestre au cours de la durée initiale de cet avenant (2 ans). Elle pourra également être saisie par une des parties signataires de l'avenant en cas de différend collectif relatif à son application.

Dans ces deux hypothèses, elle sera composée pour moitié de représentants des organisations syndicales salariées, signataires du présent avenant, à raison de deux représentants par organisation et pour moitié de membres des syndicats patronaux signataires dudit avenant.

Extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

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

Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	CGC ; CFDT ; CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis son entrée en vigueur, l'avenant n° 3 de la convention collective a permis d'atteindre les objectifs fixés dans son préambule.

L'évolution des conditions d'exercice de la profession conduit les partenaires sociaux à préciser les modalités d'adaptation à ces évolutions. En conséquence, il est convenu ce qui suit :

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

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 21 du 21-2-1997, étendu par arrêté du 25-7-1997

La reprise par le nouvel employeur du personnel de statut employé prévue dans l'avenant n° 3 s'effectue dans tous les cas, à l'exception des deux situations suivantes appréciées au moment de la passation du marché :

- le remplacement d'un système de production sur place par la livraison des repas à partir d'une unité de production. Cette expérience ne concerne que le personnel suivant :

- légumier, aide de cuisine, commis pâtissier, commis cuisinier (débutant) ;

- 1er commis (ou cuisinier), pâtissier ;

- chef de partie, second de cuisine (sous-chef de cuisine) ;

- chef de cuisine, chef pâtissier ;

- le transfert du lieu d'exploitation entraînant une modification substantielle aux contrats de travail des salariés de cette exploitation.

Si la mobilité géographique proposée par le repreneur est acceptée par le salarié, son contrat de travail se poursuit aux conditions de l'avenant n° 3.

Dans les deux exceptions prévues ci-dessus le cédant demeure l'employeur des salariés de l'exploitation concernée.

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie et annule les dispositions suivantes de l'article 3.a de l'avenant n° 3 : ' à cet égard, la mise en œuvre, au moment de la passation du marché, de nouvelles technologies ou d'un autre mode de fabrication, ou la substitution d'un système de production sur place ou inversement, constitue des modifications fondamentales des conditions d'exploitation '.

À l'exception de la modification prévue ci-dessus, les dispositions de l'avenant n° 3 demeurent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature. Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 3.

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

Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNCR ; SNERRS.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu

Toutes les entreprises de restauration de collectivités bénéficient de la négociation collective semestrielle sur les salaires minima et les revenus minima dans la branche.

Conformément à l'article L. 132-12 du code du travail, cette négociation est l'occasion une fois par an, en octobre, d'un examen par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, des actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs remettent un rapport global aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en septembre et au plus tard 15 jours avant la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et le contenu du rapport doivent être fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

Article 2

En vigueur étendu

Le contenu de ce rapport est précisé, en annexe, au présent avenant. En regard de chaque indicateur, le mode de calcul de celui-ci est précisé. Les entreprises établissant un bilan social devront fournir les mêmes informations dans leur bilan social et dans leur contribution au rapport annuel de branche pour les indicateurs similaires.

Article 3

En vigueur étendu

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application défini par la convention collective nationale ' Personnel des entreprises de restauration de collectivités ' doit contribuer à l'élaboration du rapport annuel de branche en remplissant un document remis par les syndicats d'employeurs de la branche à toutes les entreprises qui en font la demande et à tous leurs adhérents. Ce document reprend les indicateurs visés en annexe. Il est adressé au syndicat d'employeur de son choix par chaque entreprise, avant le 30 mai de chaque année, pour ce qui est des informations concernant l'année antérieure. Ce document est, le cas échéant, remis aux délégués syndicaux présents dans l'entreprise à la même date.

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs se concertent de manière à présenter un rapport annuel global pour toute la branche dans le délai fixé à l'article 1er.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord (avenant n° 7 et son annexe) est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires souhaitent son extension. Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension.

Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008) (1)

Évolution économique :

- tableau chiffré ;
- description.

Évolution des effectifs au 31/12/1989 :

- total ;
- CDI ;
- CDD ;

- CDI ;
- temps partiel ;
- intérim / embauches / départs.

Salaires de la branche au 31/12/2...

(Moyenne pondérée) :

- salaire mensuel moyen ;
- revenu mensuel moyen.

Tableau sur les charges sociales patronales et salariales.

Formation professionnelle continue :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre d'heures de formation ;
- nombre de contrats de formation en alternance ;
- orientations de la branche.

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

Salaires de la branche au 31 décembre 2000

Rapport annuel sur l'emploi et les salaires, Annexe I

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 43 du 20-7-2007, en vigueur le 1-1-2008, étendu par arrêté du 5-5-2008, JO du 15-5-2008) (1)

Salaires de la branche au 31 décembre 2...

Base 151,67 heures (Rubrique 211 bilan social)

Niveau	Echelon	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen
I										
II	A									
	B									
III	A									
	B									
IV	A									
	B									
V	A									
	B									
Total										

Note explicative

Salaire mensuel moyen :

Salaire mensuel moyen au 31/12/2... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

Salaire x 151,67 h / Temps plein mensuel de l'entreprise

- hors avantages en nature ;
- hors heures supplémentaires.

Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures :

- salaire mensuel moyen au 31/12/2... ;
- auquel s'ajoutent :
- l'avantage en nature moyen mensuel ;
- 1/12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...);
- hors heures supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

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

Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993

Signataires	
Organisations patronales	Organisation patronale : SNRC.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FO ; CFDT ; SEHOR-CGC ; HRCBC-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord du 14 juin 1993, étendu par arrêté du 25 novembre 1993 et complété par l'avenant du 21 juin 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1994, s'inscrit dans le cadre du temps partiel annualisé prévu à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et proroge l'accord précité pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer, à partir de septembre 1997, afin d'aboutir à un nouvel accord applicable à la rentrée scolaire 1998-1999.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et des affaires sociales que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation

En vigueur étendu

L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres.

1.1. Formation des employés techniques de restauration

En vigueur étendu

La formation d'une durée de 80 heures s'effectuera en alternance à raison de :

- 2/3 théorie (56 heures).
- 1/3 pratique (24 heures).

1.1.1. Employé technique de restauration segment ' travail '

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Traitement des produits poste froid : hors-d'oeuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.
5. Rappel des règles d'hygiène.
6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. L'accueil.

9. La signalisation.

6e jour

10. Les encaissements.

11. La cafétéria.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissance. - Conclusions.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution - perspective ;
- un métier, des métiers ;
- exigences des consommateurs ;
- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant.

- les postes, la polyvalence.

II. - Produits alimentaires

Produits de base :

- cueillette/culture : produits végétaux ;
- chasse/pêche : produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classements des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règles d'hygiène ;
- hygiène corporelle ;
- circuits sale/propre.

Les hors-d'œuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;
- les appareils disponibles (modes opératoires - règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;

- à base de mayonnaise ;

- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts.

Les fromages :

- définition, familles ;

- découpage, service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des plus courants ;

- crèmes, pâtisseries, fruits ;

- les prêts à l'emploi : exemples - leurs utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits ;

- contenu/contenant - couleur/volume ;

- décoration... règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits ;

- alternance/masse/variété/fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;

- règles d'hygiène.

IV. - Service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases.

- les microbes (définition) ;
- leur action ;
- bénéfiques ou pathogènes ;
- les facteurs de pollutions ;
- les facteurs de développement ;
- intoxication/intoxination ;
- les moyens de lutte ;
- pasteurisation ;
- action temps/température ;
- désinfection ;
- rôle du froid positif/négatif ;
- les grandes règles de base :
- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;
- nouveaux matériels ;
- nouvelles cuisines ;
- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;
- avantages/contraintes ;
- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;
- les plats cuisinés à l'avance (clarifier les modes de cuisson) :
- sous vide, lent, à basse température ;

- DLU, règles d'hygiène ;
- modes opératoires ;
- matériels traditionnels/modernes ;
- règles de sécurité ;
- règles d'hygiène (temps/température) ;
- stockage et conservation ;
- remise en température ;
- cas particuliers :
- rôtis, farces...

VIII. - Accueil

Communication d'accueil :

- les attentes et les comportements du client ;
- le circuit client ;
- comment conforter la confiance des consommateurs ;
- la situation d'accueil.

Comment communiquer :

- les comportements, les attitudes, les gestes, la voix, le sourire ;
- la vente et le conseil ;
- l'hygiène, la propreté comme gage de qualité (uniformes,...) ;
- les règles d'accueil de base.

IX. - Signalisation

Affichage et pancartage :

- quoi, où, comment ?
- le matériel nécessaire ;
- l'écriture, les chiffres : taille des caractères, les intervalles...

X. - Encaissements

Les types de contrats :

- la décomposition du prix :
- admission, matières premières ;
- les tarifs ;
- les supports d'encaissement :
- tickets, badges, cartes valeur ;
- les types d'encaissement :
- manuel, machine ;
- comptage d'un plateau ;

- enregistrement ;
- statistiques de vente.

XI. - Cafétéria

Introduction :

- présentation du poste ;
- matériels, sécurité ;
- les produits :
- les cafés et annexes ;
- l'organisation du travail :
- mise en place, service nettoyage ;
- l'hygiène au poste cafétéria.

XII. - Laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel ;
- principes de fonctionnement ;
- l'organisation du poste :
- entrée, sortie ;
- hygiène : circuits sale/propre ;
- sécurité : glissades ;
- le tri des plateaux ;
- l'utilisation de la machine :
- les produits lessiviels ;
- les bonnes températures ;
- la sortie machine :
- rangement de la vaisselle propre ;
- nettoyage de la machine :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;
- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie :

- leur utilisation ;

- dosages, précautions ;

- sécurité :

- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.1.2. Employé technique de restauration segment ' scolaire '

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Traitement des produits poste froid : hors-d'œuvre.

2e jour

Fromages et desserts.
Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.
5. Rappel des règles d'hygiène.
6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. La communication. - Principes.
9. La communication avec les enfants.

6e jour

10. La communication avec les adultes.

11. La nutrition.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissances. - Conclusion.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;
- un métier, des métiers ;
- exigences des consommateurs ;
- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant :

- les postes, la polyvalence.

II. - Produits alimentaires

Produits de base :

- cueillette/culture :
- produits végétaux ;
- chasse/pêche :
- produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classement des produits.

- Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux... (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règle d'hygiène ;
- hygiène corporelle ;
- circuits sale/propre.

Les hors-d'œuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;
- les appareils disponibles (modes opératoires, règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;
- à base de mayonnaise ;
- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts :

Les fromages :

- définition, familles ;

- découpe-service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des plus courants ;

- crèmes, pâtisseries, fruits ;

- les prêts à l'emploi ;

- exemples : leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits :

- contenu/contenant, couleur/volume ;

- décoration... : règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits :

- alternance, masse, variété, fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;

- règles d'hygiène.

IV. - Service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition :

- leur action ;

- bénéfiques ou pathogènes ;

- les facteurs de pollutions :

- les facteurs de développement ;
- intoxication/intoxination ;
- les moyens de lutte :
- pasteurisation ;
- actions temps/température ;
- désinfection ;
- rôle du froid positif/négatif ;
- les grandes règles de base :
- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;
- nouveaux matériels ;
- nouvelles cuisines :
- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;
- avantages/contraintes ;
- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;
- les plats cuisinés à l'avance ;
- clarifier les modes de cuisson :
- sous-vide, lent, à basse température ;
- stockage et conservation :
- DLU, règles d'hygiène ;
- remise en température :
- modes opératoires ;

- matériels traditionnels/modernes ;
- règles de sécurité ;
- règles d'hygiène (temps/température) ;
- cas particuliers :
- rôtis, farces,...

VIII. - Communication

Emergence des principes de base de la communication :

- relation individuelle ;
- relation en groupe ;
- l'écoute, la confiance, les attitudes,...

IX. - Communication appliquée aux situations professionnelles

Communication avec les enfants. - Consommateurs :

- importance des repas dans la journée de l'enfant ;
- les besoins et les comportements de l'enfant ;
- les techniques d'accueil adaptées ;
- les comportements et les attitudes souhaités : voix, geste, sourire, conseil, etc.

X. - Communication avec les adultes

Communication avec l'équipe :

- principes de fonctionnement d'un groupe de personnes ;
- exigences de l'organisation ;
- relation avec les membres de l'équipe.

Communication avec l'environnement :

- les différents interlocuteurs : municipalités, direction de l'école, enseignants, parents,...
- rôle d'information et de conseil ;
- une communication adaptée.

XI. - Nutrition

- les besoins nutritionnels, l'équilibre alimentaire ;
- les groupes d'aliments et le code des couleurs ;
- la signalisation en distribution ;
- le rôle de conseil et de communication éducative.

XII. - Laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel :

- principes de fonctionnement ;
- l'organisation du poste :
- entrée ou sortie ;
- hygiène : circuits sale/propre ;
- sécurité : glissades.
- le tri des plateaux ;
- l'utilisation de la machine :
- les produits lessiviels ;
- les bonnes température ;
- la sortie machine :
- rangement de la vaisselle propre ;
- nettoyage de la machine :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;
- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie :
- leur utilisation :
- dosages, précautions ;
- sécurité :
- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.1.3. Employé technique de restauration segment ' hospitalier - 3e âge '

En vigueur étendu

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Traitement des produits poste froid : hors-d'œuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.

5. Rappel des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelles technologies 4e et 5e gammes.

5e jour

8. Les règles d'hygiène spécifiques.

9. Les régimes essentiels.

10. - La chaîne malade.

6e jour

La chaîne malade (suite).

11. La communication.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissance. - Conclusions.

N.B. : l'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;
- un métier, des métiers ;
- exigences des consommateurs ;
- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant :

- les postes, la polyvalence.

II. - Produits alimentaires

Produit de base :

- cueillette/culture : produits végétaux ;
- chasse/pêche : produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et classement des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux (information succincte).

III. - Traitement des produits. - Poste froid

Organisation du poste :

- règles d'hygiène ;
- hygiène corporelle ;
- circuits sale/propre.

Les hors-d'œuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;
- les appareils disponibles (modes opératoires, règles de sécurité).

Les assaisonnements (les sauces froides) :

- à base de vinaigrette ;
- à base de mayonnaise ;
- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les fromages et desserts :

Les fromages :

- définition, familles ;
- découpe, service ;
- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;
- utilisation des plus courants ;
- crèmes, pâtisseries, fruits ;
- les prêts à l'emploi : exemples, leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits ;
- contenu/contenant, couleur/volume ;
- décoration, règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits ;
- alternance/masse/variété/fraîcheur ;
- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- traitement des invendus ;
- règles d'hygiène.

IV. - Service en distribution chaude

Organisation du poste :

- matériels ;
- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition ;
- leur action ;
- bénéfiques ou pathogènes ;
- les facteurs de pollutions ;
- les facteurs de développement ;
- intoxication, intoxication ;
- les moyens de lutte :
- pasteurisation ;
- action temps/température ;
- désinfection ;
- rôle du froid positif/négatif ;
- les grandes règles de base :
- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme : définition.

5e gamme : définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation.

VII. - Nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie agroalimentaire :

- nouveaux produits ;
- nouveaux matériels ;
- nouvelles cuisines ;
- assemblage, composition, remise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;
- avantages/contraintes ;
- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;
- les plats cuisinés à l'avance, clarifier les modes de cuisson :
 - sous vide, lent, à basse température ;
- stockage et conservation :
 - DLU, règles d'hygiène.
- remise en température :
 - modes opératoires ;
 - matériels traditionnels/modernes ;
 - règles de sécurité ;
 - règles d'hygiène (temps/température) ;
- cas particuliers :
 - rôtis, farces.

VIII. - Règles d'hygiène spécifiques à la liaison froide

Exigences de chaque étape :

- fabrication ;
- conditionnement ;
- conservation ;
- distribution ;
- remise en température.

IX. - Régimes essentiels

- le régime normal ;
- les régimes liés à une prescription médicale :
 - définitions ;
 - choix des aliments ;
 - l'alimentation du troisième âge :
 - les besoins liés à l'âge ;

- les menus adaptés.

X. - Chaîne malade

Organisation du travail :

- fiches malades.

Le dressage des plateaux :

- en barquettes ;
- en assiette avec assemblage.

Hygiène et contrôle.

XI. - Communication

Les principes de base.

L'environnement professionnel :

- au sein de l'équipe ;
- avec les autres services (diététiciennes, de distribution...).

Avec les personnes âgées :

- le repas plaisir ;
- comportement adapté ;
- attitudes de service.

XII. - Laverie

La batterie : lavage manuel :

- règles de base.

La vaisselle : lavage machine :

- le matériel ;
- principes de fonctionnement ;
- l'organisation du poste :
 - entrée ou sortie ;
 - hygiène : circuits sale/propre ;
 - sécurité : glissades ;
 - le tri des postes ;
 - l'utilisation de la machine :
 - les produits lessiviels ;
 - les bonnes températures ;
 - la sortie machine :
 - rangement de la vaisselle propre ;
 - nettoyage de la machine :
 - méthode, fréquence ;

- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les principes du nettoyage :

- distinction nettoyage/désinfection ;
- rappel hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits lessiviels :

- par catégorie :
- leur utilisation ;
- dosages, précautions ;
- sécurité :
- produits dangereux, sols mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

1.2. Formation des employés qualifiés de restauration

En vigueur étendu

La formation, d'une durée de 40 heures, s'effectuera en alternance à raison de :

- 2/3 théorie (28 heures) ;
- 1/3 pratique (12 heures).

Employé qualifié de restauration

Programme théorie

1. Introduction.
2. Communication.
3. Production chaude.
4. Nutrition.
5. Bases de gestion.
6. Conclusion.

I. - Introduction

Cadrer la fonction du restaurateur, des produits, des clients, des prix.

II. - Communication

Les bases (reprise du module employé technique de restauration).

Les appliquer à la communication en équipe.

Réfléchir sur le rôle d'une équipe :

- le rôle de chacun au sein d'une équipe ;

- la responsabilité du chef d'équipe ;
- la responsabilité de chaque membre ;
- la répartition des tâches ;
- l'organisation, le planning ;
- la finalité : accueil, satisfaction du client, qualité.

III. - Production chaude

Définition de la cuisson.

Les trois types de cuisson (répartition des modes de cuisson connus dans ces trois types) :

- exemple :
- produits viandes, poissons ;
- œufs ;
- légumes ;
- les degrés de cuisson :
- les morceaux à griller ;
- technique de la grillade et de la friteuse ;
- les sauces :
- les bases, fonds et jus, la liaison ;
- les sauces blanches, les sauces brunes ;
- autres, principe d'émulsion ;
- les légumes, les pâtes :
- quelques principes essentiels ;
- règles d'hygiène spécifiques :
- température, délai deux heures... ;
- règles de sécurité spécifiques :
- brûlures, glissades.

IV. - Nutrition

Les aliments et les familles :

- produits carnés, végétaux, laitiers, ovoproduits ;
- les nutriments et leur rôle :
- protides, lipides, glucides ;
- vitamines, minéraux ;
- eau, alcool.

Les besoins moyens :

- besoin énergétique quotidien :
- quantité ;

- répartition nécessaire :
- qualité ;
- les apports par les produits :
- équivalences ;
- menus équilibrés ;
- exercices.

V. - Bases de gestion

- grandes lignes d'un compte recettes-dépenses ;
- principes du calcul de dépenses vivres, inventaire ;
- principes d'une gestion avisée :
- prévision, commande, utilisation, vente ;
- suivi, contrôle, statistiques ;
- principes de la fiche technique :
- règle de pourcentage et règle de trois ;
- quantités, prix ;
- coût moyen par portion ;
- notion de marge ;
- exercices.

VI. - Contrôle des connaissances

Bilan

Conclusion

Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés: FGTA-FO ; CFDT ; SNHR.

En vigueur étendu

Pour les salariés travaillant dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6 °C, l'employeur fournit des vêtements chauds en veillant à ce qu'ils répondent aux conditions de fabrication prévues à l'article 3.7 de l'annexe II à l'article R. 233-151 du code du travail (1).

L'employeur garde la propriété de ces vêtements, et en assure l'entretien et la propreté. Des nettoyages plus fréquents sont prévus en cas de travaux particulièrement salissants.

Une information dans tous les cas, et une formation si nécessaire seront dispensées au personnel travaillant selon le mode de la liaison froide.

L'organisation du travail doit préserver la santé des salariés telle que le prévoit le code du travail dans son article L. 230-2.

Tous les salariés dont le planning prévoit de travailler plus de 4 heures en continu dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6 °C bénéficieront, dans cette plage, d'une pause rémunérée de 10 minutes. Cette pause ne peut se cumuler avec toute autre disposition équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique (2).

Tous les salariés qui travaillent régulièrement plus de 4 heures en continu au froid négatif (inférieur ou égal à 0 °C) bénéficieront d'une deuxième visite médicale annuelle.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler les femmes en état de grossesse déclarée dans les chambres frigorifiques dont la température est inférieure à 0 °C (3).

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un reclassement temporaire dans l'entreprise sur le même site, dans la même commune ou les communes limitrophes, dans un poste à température positive. Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent avenant conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 233-74 du code du travail (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail, dont il résulte que lorsqu'est proposé à un salarié un nouvel emploi dont la qualification et la rémunération sont supérieures à celui qu'il occupe habituellement, ce dernier doit percevoir une rémunération correspondant à l'emploi occupé (arrêté du 3 juillet 2001, art. 1er).

Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicat de salariés : FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

L'article 2-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail prévoit que ' lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fait l'objet des contreparties soit sous forme de repos, soit financière. '

L'article 28-II, tel que modifié par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, précise que ' à l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant '.

L'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, signé le 15 janvier 1999 entre dans le cadre des accords visés à l'article 28 de la loi du 19 janvier 2000 et se trouve ainsi sécurisé.

Des divergences sont nées entre les partenaires sociaux sur l'interprétation de cette sécurisation et notamment sur l'obligation de négocier ou non une contrepartie au temps d'habillement/déshabillage. Les parties sont convenues de demander l'arbitrage du ministère de l'emploi et de la solidarité et de s'y conformer.

Cet arbitrage a confirmé la sécurisation des dispositions de l'accord-cadre, en ce qu'il exclut le temps nécessaire à l'habillement et au déshabillage du temps de travail effectif, en précisant toutefois que cette sécurisation ne dispense pas l'obligation de négocier des contreparties dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent avenant, les salariés, quel que soit leur statut, dès lors que :

- le port d'une tenue de travail leur est imposé ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail et sous réserve que ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif. Les changements de tenue à l'occasion d'une coupure ou dans l'hypothèse où le salarié travaille sur deux sites seront assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail.

Contrepartie

Article 2

En vigueur étendu

Pour le personnel relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er, les entreprises auront le choix :

1. Soit de décompter le temps d'habillage et de déshabillage comme temps de travail effectif ;
2. Soit d'appliquer une des contreparties suivantes :

La contrepartie, qui pourra être différenciée par entité et par statut, prendra la forme :

- soit d'une prime journalière correspondant à 1/20 de 3 MG (minimum garanti), sans pouvoir être inférieur à 3,00 F (0,46 €) par jour effectivement travaillé ;
- soit de l'attribution de 2 jours de repos dans l'année. L'acquisition et la prise de ces jours suivra une règle identique à celle des jours RTT ;
- soit d'une combinaison des deux formes précédentes : attribution d'un jour de repos dans l'année et d'une prime journalière correspondant à 1/40 de 3 MG (minimum garanti), sans pouvoir être inférieur à 1,50 F (0,23 €) par jour effectivement travaillé.

L'application de l'une de ces trois contreparties fera l'objet d'une négociation d'entreprise. À défaut d'accord et pour répondre à l'obligation d'accorder une contrepartie, il reviendra à l'employeur d'indiquer l'une des trois formes ci-dessus.

Transfert de marchés

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'un changement de prestataire, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3, les dispositions applicables chez le nouvel employeur en matière d'habillage/déshabillage se substitueront à celles du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

Sécurisation des accords déjà négociés

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent accord conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les présentes dispositions.

Entrée en vigueur et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas

Signataires	
Organisations patronales	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris ; SNERRS, 10, terrasse Bellini, 92806 Puteaux Cedex.
Organisations de salariés	CFDT ; SHR CFE-CGC.

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de compléter, pour le personnel d'exploitation, l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail par les précisions suivantes :

1. L'ensemble des dispositions ci-après s'inscrit dans l'obligation de nourrir les salariés telle que définie à l'alinéa 1er de l'article 22 de la convention collective nationale. Cette obligation n'a pas pour conséquence de maintenir le salarié à la disposition de l'employeur ni de le soumettre à ses directives durant la durée de la pause repas.

2. Le temps d'un repas ne peut être ni inférieur à 30 minutes ni supérieur à 45 minutes.

3. Dans le cas où, pour des raisons impérieuses de service, et sans remettre en cause l'alinéa 1er, le salarié serait amené à interrompre son repas à la demande de sa hiérarchie, et s'il n'a pu disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas, le temps consacré à ce dernier sera considéré comme du temps de travail effectif.

4. Ces dispositions s'appliquent à l'encadrement qui, toutefois, en raison des contraintes de services d'ordre technique, commercial ou autres relevant de sa responsabilité, pourra être amené à interrompre son repas.

De ce fait, toute intervention qui ne permettrait pas à un membre de l'encadrement de disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas sera considérée comme du temps de travail et déclarée sous sa responsabilité dans le cadre de l'autocontrôle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2001, art. 1er).

Entrée en vigueur et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris ; SNERRS, 10, terrasse Bellini, 92806 Puteaux Cedex.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; SYNAHRES CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ; HRCBC CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris.

En vigueur étendu

Sont convertis en euros les montants suivants de la convention :

Article 4

Commissions paritaires professionnelles

(modifié par avenant n° 9)

La valeur en euros du montant forfaitaire de remboursement des frais d'hôtel fixé à 250,00 F par délégué est de 38,12 Euros.

Article 8

Détachement temporaire

(modifié par avenant n° 19)

La valeur en euros du montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 10,00 F est de 1,53 Euros.

Article 36

Prime d'activité continue et prime de service minimum

(modifié par avenant n° 1 à l'avenant n° 17)

La valeur en euros du montant mensuel brut de la prime d'activité continue (PAC) fixé à 245,00 F est de 37,36 Euros.

La valeur en euros du montant mensuel brut de la prime de service minimum (PSM) fixé à 123,00 F est de 18,76 Euros.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : Le SNRC ; Le SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicat de salariés : La FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, encadrant le travail de nuit et définissant le 'travailleur de nuit', précise les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir au travail de nuit.

Les parties signataires ont souhaité qu'un accord régisse les conditions pour l'ensemble de la branche professionnelle de la restauration collective, afin d'assurer des garanties communes à tous les salariés de cette branche, notamment en matière de contrepartie sous forme de repos.

Les parties ont convenu, nonobstant le caractère peu fréquent du travail de nuit et le faible nombre de salariés remplissant les conditions pour être reconnus 'travailleurs de nuit' dans la branche de la restauration collective, de réaffirmer le caractère exceptionnel du travail de nuit et sa motivation par des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes (entreprises, administrations, écoles, hôpitaux...) au bénéfice de leurs usagers.

En raison des contraintes générées par le travail de nuit pour le salarié en termes d'équilibre de vie et d'éventuelles répercussions sur sa santé, le travail de nuit régulier, au sens de la définition du travailleur de nuit, doit recueillir l'assentiment des salariés auxquels il serait proposé.

Définition du travail de nuit.

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 du code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de travail de nuit définie ci-dessus ;

- soit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans cette même plage.

Est considéré comme horaire habituel un horaire qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre.

Durée du travail et pauses

Article 3

En vigueur étendu

La durée quotidienne de travail d'un travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne peut être portée à 10 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

Le travailleur de nuit, pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale de 8 heures, bénéficiera d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement.

Les entreprises veilleront à ce que ce repos soit pris si possible dans la quinzaine suivante ou, au plus tard, dans le mois ; en aucun cas, le salarié ne perd ce droit à repos.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne maximale dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée moyenne hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Toutefois, compte tenu des modalités de répartition du temps de travail prévues dans le cadre de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, cette limite pourra être portée à 44 heures pour des nécessités de continuité ou d'anticipation du service d'utilité sociale requises par nos collectivités clientes.

Aucun temps de travail effectif quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes.

Contreparties au travail de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés qui bénéficient de dispositions au moins équivalentes à celles prévues ci-dessous en conservent les avantages qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les présentes dispositions (1).

Article 4.1

Repos compensateur

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'un repos compensateur accordé selon le barème suivant, dès lors qu'il accomplit dans la plage de nuit un quota annuel d'heures compris :

- entre 270 et 810 heures : 1 jour de repos compensateur par an ;

- au-delà de 810 heures : 2 jours de repos compensateur par an.

Les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées au sein de chaque entreprise ou établissement.

Article 4.2

Majoration des heures de nuit

Toute heure effectuée dans la plage de nuit ouvre droit à une majoration de 10 % de son taux horaire de base pour tout salarié, qu'il entre ou non dans la définition du travailleur de nuit prévue à l'article 2.

La mise en place de cette majoration ne pourra se cumuler avec des avantages financiers dont certains salariés bénéficient déjà, au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, soit sous forme de prime, soit sous forme de majoration salariale ayant comme objet exclusif le travail de nuit.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4-1 du code du travail les avantages déjà visés prévus par l'article 4 soient spécifiques aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit et comprennent une compensation en repos (arrêté du 4 décembre 2002, art. 1er).

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Sauf pour un salarié initialement recruté sur un poste de nuit, l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit est soumise à son accord exprès.

Au moment de la proposition d'affectation sur un poste de nuit, l'employeur veillera à ce que le travailleur de nuit volontaire dispose effectivement d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, aux heures de début et de fin de service.

Article 5.1

Protection de la santé du travailleur de nuit

a) Surveillance médicale particulière

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit, pour sa santé et sa sécurité, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

- un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les 6 mois après examen du salarié par le médecin du travail ;

- le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

- en dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

- le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés.

b) Obligation de reclassement

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et à sa rémunération, hors majoration pour travail de nuit, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail que s'il justifie, par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un poste de jour au salarié, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Article 5.2

Priorité pour un emploi de jour

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise et le salarié de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 5.3

Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les travailleurs de jour.

Article 5.4

Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Article 5.5

Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constatée sera affectée, à sa demande écrite et sous un délai de 7 jours calendaires, à un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité.

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977, hormis la condition relative à l'ancienneté.

CHSCT

Article 6

En vigueur étendu

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre de sa mission de veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à la protection de la santé physique et mentale des salariés est informé sur les conditions du travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement.

Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Dans le cas où l'organisation conduit à la mise en place d'un salarié isolé travaillant de nuit, l'employeur recherchera avec le CHSCT, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, tous les moyens de sécuriser cette situation.

Extension et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension

du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les dispositions de l'article 4.1, relatives au repos compensateur, s'appliqueront à compter du 1er mai 2002.

Fait à Paris, le 3 juillet 2002.

Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail

Signataires	
Organisations patronales	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Organisations de salariés	FGTA-Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; SYNAHRES CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappelant l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail,

D'une part, réaffirment qu'en cas de divergences sur l'application de l'avenant n° 3, les sociétés concernées chercheront en commun une solution avant de prendre toute mesure provoquant, de fait, l'absence d'employeur pour des salariés concernés par le transfert ;

D'autre part, conviennent de modifier l'article 3 comme suit :

Poursuite des contrats de travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 3 sont complétées comme suit :

(voir cet article)

Revenus

Article 2

En vigueur non étendu

Le point b, paragraphe 1, de l'article 3 est complété comme suit :

(voir cet article)

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2003.

Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS.

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CFTD ; INOVA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant remplace les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

En vigueur non étendu

Le présent avenant remplace les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CFTD ; INOVA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

Préambule

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties signataires améliorent les dispositions relatives au complément d'indemnisation journalière de la maladie.

(Voir article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	CFDT ; HRCBC-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties signataires décident de mettre en oeuvre une indemnisation en cas d'invalidité définitive ou de décès des salariés par le versement d'un capital.

A cette fin est créé au sein de l'article 25, dont l'intitulé devient ' Maladie. - Invalidité définitive. - Décès ', un paragraphe D ' Capital décès '.

(Voir article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CFDT ; INOVA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur non étendu

Pour éviter toute ambiguïté d'interprétation de l'accord-cadre et pour en permettre une application cohérente dans les entreprises de la branche de la restauration collective, les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions de l'article 5 comme suit :

(Voir article 5 de la l'accord cadre du 15 janvier 1999).

Entrée en vigueur et extension

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

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

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales: SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FGTA-FO ; CFDT Services ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

La loi du 9 mai 2001 et le décret du 12 septembre 2001 ont introduit dans le code du travail l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les moyens et objectifs destinés à assurer la parité au niveau professionnel et ce, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- les conditions d'emploi et de travail, dont les rémunérations.

Le législateur a choisi, pour les branches professionnelles, de laisser la place à la négociation.

Les partenaires sociaux ont retenu un certain nombre de critères considérés comme pertinents pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, qui permettra d'établir un premier constat et de rechercher, dans le cadre d'une négociation, des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes.

Pour créer les conditions qui permettront d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux sont convenus :

D'une part, de compléter certains tableaux du rapport de branche en ventilant les informations en hommes-femmes :

- l'évolution des effectifs en temps plein et temps partiel ;
- les embauches-départs ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion interne.

D'autre part, de créer de nouveaux tableaux avec la même ventilation hommes-femmes :

- pyramides des âges par statut ;
- les embauches par statut ;
- le taux de féminisation de la filière opérationnelle ;
- les grands thèmes de formation.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 16 avril 2004.

En vigueur étendu

Evolution des effectifs au 31 décembre 20.

Evolution des effectifs au 31 décembre 20..

V

Statut	Temps plein (1)		Temps partiel (1.414 Bilan social) (2)							
			Total		< 20 H		20 à 25 h		> 25 h	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres										
AM										
Employés										
Total										

(1) Horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.
(2) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels

Evolution des effectifs 20..

VII

N°	Indicateur	20	
		H	F
3	Embauches	Total CDD + CDI	
	"Bilan social")	dont succession d'employeurs	
		dont CDD	
4	Départs	Total CDD + CDI	
	"Bilan social")	dont licenciement autre	
		qu'économique	
		dont licenciement économique	
		dont démission	
		dont succession d'employeurs	
		dont retraites	
		dont CDD	
autres causes			

Formation professionnelle 20..

(Rubrique 511 à 531 "Bilan social")

Statut	Nombre de stagiaires			Nombres d'heures de stage			Durée moyenne des stages			Nombre de contrats de formation en alternance			Nombre de congés individuels de formation		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres															
AM															
Employés															
Total															

Promotion interne 20..

(Rubrique 151 "Bilan social")

Niveau	Total effectif inscrit au 31 décembre 20..		Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (1)	
	H	F	H	F
IA				
IB				

IIA				
IIB				
IIIA				
IIIB				
IVA				
IVB				
VA				
VB				
(1) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année.				

Pyramide des âges au 31 décembre 20..

IV

Âge	Employé		Statut			
	H	F	AM		Cadre	
			H	F	H	F
moins de 20 ans						
de 20 à 24 ans						
de 25 à 29 ans						
de 30 à 34 ans						
de 35 à 39 ans						
de 40 à 44 ans						
de 45 à 49 ans						
de 50 à 54 ans						
de 55 à 59 ans						
de 60 à 64 ans						
65 ans et plus						

Total des embauches 20..

VIII

Statut	Homme	Femme	Ensemble
Cadres			
A.M.			
Employés			
Total			
Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII).			

Taux de féminisation de la filière opérationnelle 20...

IX

Qualification	Homme	Femme
Empoyé de restauration		
Commis de cuisine		
Cuisinier		
Chef gérant		
Gérant		
Chef de secteur		

Formation professionnelle 20..

Grands thèmes de formation

Statht	Thème	Nombre de stagiaires		Nombre d'heures de stage	
		H	F	H	F
Cadres	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				
	Gestion				
AM	Management				
	Cuisine				
	Autres				
	Gestion				
Employés	Management				
	Cuisine				
	Autres				

Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FGTA FO ; Fédération des services CFTD ; INOVA CFE-CGC ; CFTC-SNHR.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser ensemble la mise en œuvre des dispositifs législatifs et réglementaires existants, considérant que l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les employeurs et les salariés.

En rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, les partenaires sociaux soulignent aussi que les salariés sont les acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Dans ce cadre, le présent avenant matérialise la mission toute particulière des représentants du personnel (en particulier le CHSCT) et leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des principes définis au sein des entreprises.

À ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. L. 236-10 du code du travail) pour les aider à mener à bien leurs missions dans ces domaines.

Un comité national paritaire est notamment créé pour impulser au niveau de la branche professionnelle une politique

cohérente d'amélioration de la santé au travail et de prévention des risques professionnels, pour en suivre les effets et proposer, en tant que de besoin, les évolutions nécessaires.

Les partenaires sociaux ont voulu enfin réaffirmer le rôle spécifique des services de santé au travail en cette matière et préciser les dispositions qu'elles entendaient voir privilégier concernant la surveillance médicale des salariés et l'intervention préventive prioritaire du médecin en milieu de travail.

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au développement de la pluridisciplinarité de nature à favoriser une meilleure prise en compte des risques professionnels et de leur prévention.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Évaluation et prévention des risques professionnels

Evaluation et prévention des risques professionnels

Article 2

En vigueur étendu

L'identification et l'évaluation a priori des risques sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques identifiables dans chaque établissement pour la santé et la sécurité dans tous les aspects liés au travail.

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a priori des risques et sur les décisions qui en découlent.

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique avec mise à jour annuelle, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'évaluation des risques conduit à l'adoption d'un plan d'action annuel en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

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

Article 3

En vigueur étendu

La mission du CHSCT est fixée par l'article L. 236-2 du code du travail. Cette mission du CHSCT, en liaison avec les délégués du personnel, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

L'institution d'un CHSCT est obligatoire dans tous les établissements occupant habituellement au moins 50 salariés. Le CHSCT est en particulier informé :

- préalablement des transferts de marchés ;
- à bref délai des accidents du travail survenus ;
- systématiquement des rapports de visites sur site effectuées par les services de santé au travail.

Tous les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Entre-temps, une information sur l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sera faite au sein des entreprises.

La formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés est prévue par la réglementation en vigueur (art. L. 236-10 du code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, elle est prévue dans l'annexe à l'article 29 de la convention collective nationale.

Le représentant du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du code du travail.

En tout état de cause, la formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 236-15 du code du travail ; elle peut être assurée soit par un organisme habilité, en application des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la formation est réalisée en partie sous la forme d'un stage d'une durée maximum de 5 jours ; ce stage sera effectué selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. À défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Lorsque la formation est effectuée par un organisme habilité, les absences peuvent être imputées sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 pour mille de la masse des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les entreprises veilleront à ce que le CHSCT bénéficie des moyens nécessaires à son efficacité.

Formation

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche considèrent la nécessité de mettre en œuvre dans les entreprises des procédures d'accueil et de porter une attention particulière au choix des nouveaux matériels et équipements de protection collective et individuelle en sorte que leur utilisation soit de nature à permettre aux salariés de travailler avec un maximum de sécurité.

Procédure d'accueil

Tout nouveau salarié affecté temporairement ou durablement sur un nouveau site doit recevoir une information et une formation pratiques adaptées à la prévention des risques professionnels par rapport aux risques liés à cette entité.

Les entreprises de la branche, sans préjudice de leurs obligations légales, s'assureront que les sociétés d'intérim ont bien donné, aux collaborateurs auxquels il sera fait appel, la formation de base aux règles d'hygiène et de sécurité. Elles informeront les CHSCT concernés des procédures mises en place.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévues pour les salariés des entreprises extérieures ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chaque salarié à la prévention des risques professionnels est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail, mais aussi celle des convives qui fréquentent les restaurants.

Les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ...).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et des convives en cas d'incendie et utiliser les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Choix des nouveaux matériels

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

À cet égard, les employeurs s'engagent à faire bénéficier leurs clients de leurs conseils de spécialistes en matière de choix

des matériels.

Les utilisateurs de ces nouveaux matériels seront formés à leur usage.

Équipements de protection collective et individuelle

Les parties au présent accord réaffirment l'importance primordiale qu'elles attachent à la protection collective.

Au-delà, les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques des protections individuelles qui seront choisies en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

Création du comité national paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires, s'inscrivant dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'un comité national paritaire pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels (CNPSTPRP).

Attributions du comité national paritaire

Article 6

En vigueur étendu

Le comité national paritaire a notamment pour mission de :

- préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle à l'examen, en particulier, des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- déterminer les salariés exposés à ces risques susceptibles d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spécifique ;
- établir un bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée ;
- formuler des recommandations sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- préconiser les actions concrètes et les éventuelles adaptations conventionnelles à mettre en œuvre au niveau des entreprises et de la branche ;
- définir à partir du bilan effectué les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention, sans qu'il ne soit porté préjudice pour autant à l'application de l'article L. 230-4 du code du travail ;
- évaluer tous les 3 ans les actions de prévention menées dans la branche ;
- procéder, s'il y a lieu, aux adaptations rendues nécessaires par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité ;
- négocier d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN) ;
- suivre l'application du présent avenant ;
- apporter son expertise sur toute question de sa compétence dont la commission mixte le saisira.

Dans l'attente de la création du comité et sans préjuger de ce qu'il décidera, le groupe de travail paritaire prendra en charge le premier thème retenu : les risques liés aux manutentions-manipulations.

Les travaux du groupe de travail paritaire seront repris en l'état par le comité.

Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire

Article 7

En vigueur étendu

Le comité est composé de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires de l'avenant, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège ' Employeurs '.

Le comité national paritaire est présidé alternativement par le collège des organisations d'employeurs signataires et par le collège des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant. La durée du mandat est de 2 ans.

Chaque représentant pourra se faire accompagner d'une personne avertie des questions traitées par le comité.

Durant la première année de sa mise en place, le comité national paritaire se réunit 1 fois tous les trimestres.

A partir de la deuxième année, le comité est réuni 1 fois par semestre.

En outre, le comité national paritaire peut être réuni, autant que de besoin, à la demande d'au moins 2 de ses membres, en cas d'apparition de risques nouveaux.

Le secrétariat administratif du comité est assuré par le collège des employeurs.

Les propositions débattues au sein du comité sont adoptées à la majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Le salaire correspondant est maintenu par l'employeur.

Les frais d'hébergement et de repas ainsi que les frais de déplacements des membres du comité sont pris en charge par le collège ' Employeurs ' conformément aux dispositions en vigueur dans la convention collective nationale.

Services de santé au travail

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également signaler ses observations et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail procédera à l'examen médical du salarié et prendra les décisions qu'il juge nécessaires en toute indépendance.

Les parties réaffirment l'obligation d'une visite annuelle pour le personnel affecté sur l'exploitation (y compris les chauffeurs-livreurs), les lieux de production ou de consommation de denrées alimentaires, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité les fassent bénéficier d'une disposition particulière (travail au froid, travail de nuit, femmes enceintes...).

Tous les autres salariés sont soumis à une visite dont la fréquence minimale sera de 24 mois. *Toutefois, les salariés concernés qui en feront la demande bénéficieront d'une visite annuelle (1).*

Il y aura lieu, dans ce cadre, de prendre en compte les résultats des négociations sur les travailleurs âgés.

(1) Phrase exclue de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).

Entrée en vigueur et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 23 juin 2004.

Fait à Paris, le 23 juin 2004.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des restaurants de collectivités n° 3225.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005

En vigueur

Paris, le 13 octobre 2005.

Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, dépôt des accords, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Notre organisation syndicale a l'honneur de vous annoncer par le présent courrier, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, de son adhésion à dater de ce jour à l'accord de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de la restauration de collectivités du 20 juin 1983 en vigueur le 17 février 1984, entendue par arrêté du 2 février 1984, accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, signé par les partenaires sociaux en date du 7 février 2005.

Accord qui porte sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en complétant ainsi l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments

distingués.

Le secrétaire général.

Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS. Syndicats de salariés :
Organisations de salariés	Syndicat national CFTC, hôtellerie restauration ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de poursuivre l'amélioration des conditions d'indemnisation de l'invalidité définitive et du décès en supprimant la condition d'ancienneté continue de 12 mois dans la branche.

Les dispositions de l'article 25 D telles que mises en place par l'avenant n° 34 sont modifiées comme suit :

(Voir article 25 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 21 septembre 2006.

Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; Syndicat national CFTC hôtellerie restauration ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes en accroissant la réduction de leur durée de travail hebdomadaire et journalière.

L'article 15, paragraphe Emploi des femmes, est modifié comme suit :

(Voir article 15 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 21 septembre 2006.

Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective

En vigueur

Pantin, le 16 juillet 2007.

La fédération des services CFDT à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 132-9 du code du travail, notre organisation, la fédération des services CFDT, a l'honneur de vous informer par la présente de notre adhésion à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités n° 3225.

Cette adhésion prend effet à dater de ce jour.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le SNRC ; Le SNERS.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; Le syndicat national hôtellerie restauration CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires :

Rappellent que les dispositions légales et conventionnelles définissent le Smic restauration collective (Smic-RC) comme le salaire minimum de la branche ;

Constatent que la grille des classifications des métiers de la restauration collective ne permet plus suffisamment de prendre en compte l'évolution des attentes et des besoins des clients et des convives et les souhaits d'évolution des collaborateurs ;

S'accordent sur la nécessité de répondre aux aspirations des salariés en termes de sécurisation dans le cas des transferts de marchés.

Les parties signataires décident :

De substituer le Smic de droit commun au Smic-RC ;

D'engager une négociation sur la modernisation de la grille des classifications et des qualifications des métiers de la restauration collective ;

D'apporter des garanties collectives relatives à l'ancienneté et à la prévoyance au sein de la branche.

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

Rémunération

Article 1er

En vigueur étendu

Définition du taux horaire minimum

Article 1.1

En vigueur étendu

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

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

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2008 le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

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

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

Suppression du salaire de base mensuel (SBM) et du revenu minimum mensuel (RMM)

Article 1.2

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions de l'article 1.1 du présent avenant, les notions de salaire de base mensuel (SBM) et de revenu minimum mensuel (RMM) sont supprimées à compter du 1er janvier 2008.

Salaire minimum mensuel (SMM)

Article 1.3

En vigueur étendu

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

Revenu minimum annuel (RMA)

Article 1.4

En vigueur étendu

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté telle que définie à l'article 3.1.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1.3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

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

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

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I : $SMM \times 70 \%$;
- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

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

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

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

Evolution des SMM et RMA

Article 1.5

En vigueur étendu

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la première fois en octobre 2008, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Classifications

Article 2

En vigueur étendu

Evolution des classifications

Article 2.1

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à reprendre, dès septembre 2007, les travaux de modernisation de la grille des classifications dans l'objectif d'aboutir dans un délai de 18 à 24 mois afin de :

- réviser les classifications en tenant compte de l'évolution des métiers de la restauration collective ;
- créer de nouvelles opportunités de parcours professionnels ;
- contribuer au maintien de l'employabilité des salariés.

Niveau I

Article 2.2

En vigueur étendu

Sans attendre la fin des travaux de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent de regrouper les échelons A et B du niveau I de la grille de classifications et d'adopter, pour ce niveau unique, les critères classants définis pour l'actuel niveau IB.

Ancienneté et garantie des risques lourds

Article 3

En vigueur étendu

Ancienneté

Article 3.1

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2008, dans le cadre des passations de marchés rentrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté...).

Garantie des risques lourds

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à ouvrir, au cours du second semestre 2007, une négociation sur la mise en place d'une prévoyance de branche pour la garantie des risques lourds (décès, invalidité 3e catégorie, incapacité permanente).

Adaptation de la convention collective

Article 4

En vigueur étendu

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, les dispositions conventionnelles supprimées ou modifiées figurent à l'annexe I.

Hiérarchie

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Champ d'application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er janvier 2008, à l'exception des dispositions des articles 2.1 (Classifications) et 3.2 (Garantie des risques lourds) dont l'application n'est pas subordonnée à leur extension, même si le ministère sera sollicité à ce titre.

Extension de l'avenant

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant et de son annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe I

Articles supprimés ou modifiés

En vigueur étendu

Articles supprimés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont supprimés les articles suivants :

- article 16 bis B : Salaire de base minimum (SBM) ;
- article 16 bis C : Revenu minimum mensuel (RMM) ;
- article 16 bis D : Revenu minimum annuel (RMA) ;
- article 16 bis E : Evolution des SBM, RMM et RMA.

Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

Article 11

Prime d'ancienneté

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

Elle est versée selon le barème suivant :

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

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

Article 13

Préavis et recherche d'emploi des contrats

à durée indéterminée

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

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

(1) Sauf stipulation contractuelle particulière.

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

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

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

Article 14

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde dont l'appréciation finale appartient aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

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

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

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

Disposition particulière pour les cadres :

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

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année ;

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

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

- au-delà de 15 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année ;

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

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

Article 16

Rémunération

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

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

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1er janvier 2008, le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

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

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

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

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

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

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

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1-3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

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

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

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I : SMM x 70 % ;
- pour les niveaux IIA à VB : SMM.

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

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

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

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour la première fois en octobre 2008, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 25 D

Capital décès

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

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

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

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

Article 35

Départ à la retraite

A. - Départ en retraite.

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

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

B. - Mise à la retraite.

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

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

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

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

C.-Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

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

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

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

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

Article 36

Etablissements à activité continue

Article 36.1

Prime d'activité continue

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

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

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

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

Cette prime, dont le montant brut est égal à 40,90 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

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

Article 36.2

Prime de service minimum

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

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

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 20,40 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié astreint à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

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

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

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

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

Annexe I à l'avenant n° 7

Rapport annuel sur les emplois et les salaires effectifs dans la branche

Evolution économique :

- tableau chiffré ;
- description.

Evolution des effectifs au 31/12/1989 :

- total ;
- CDI ;
- CDD ;
- CDII ;
- temps partiel ;
- intérim / embauches / départs.

Salaires de la branche au 31/12/2...

(Moyenne pondérée) :

- salaire mensuel moyen ;
- revenu mensuel moyen.

Tableau sur les charges sociales patronales et salariales.

Formation professionnelle continue :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre d'heures de formation ;
- nombre de contrats de formation en alternance ;
- orientations de la branche.

Salaires de la branche au 31-12-2... (1)

Base 151,67 heures

(Rubrique 211 bilan social)

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41. (1) Voir note explicative ci-après.

Salaires de la branche - Note explicative

Salaires mensuel moyen :

Salaires mensuel moyen au 31/12/2... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

Salaires x 151,67 h

divisé par

Temps plein mensuel de l'entreprise

- hors avantages en nature ;

- hors heures supplémentaires.

Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures :

- salaire mensuel moyen au 31/12/2... ;

- auquel s'ajoutent :

- l'avantage en nature moyen mensuel ;

- 1/12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...);

- hors heures supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

Avenant n° 3 relatif au changement

de prestataires de services

Article 3.1

Avantages individuels - b)

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

- d'une part, au revenu de comparaison ;

- d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la convention collective nationale.

Accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire

Article 7

Dispositions conventionnelles - paragraphe 2

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

Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective

Article 6

Le compte épargne-temps - alinéas 1 et 2

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle
dans la branche de la restauration collective

Article 3.3

Le développement de la fonction tutorale

3.3.4. Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat.

Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation.

Article 4.2

Durée du droit individuel à la formation

Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant de 1 an d'ancienneté bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans la limite de 120 heures.

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

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du droit individuel à la formation est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus), dans la limite de 20 heures et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail s'appliquent.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée pro rata temporis, plafonnée à 120 heures.

Par accord d'entreprise, des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Avenant n° 21 à l'article 16 A

relatif aux classifications

Article 1.1

Grille de classifications

Voir annexe II. 1.

Article 1.2

Légende

(1) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 12 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(2) Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 6 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(3) La promotion du salarié formé intervient au plus tard dans les 6 mois de travail effectif suivant la remise du diplôme. Une période probatoire de 1 mois est alors observée, pendant laquelle l'éventuelle modification de rémunération peut prendre la forme d'un complément provisoire sous quelque forme que ce soit (prime, complément provisoire d'appointement...).

Au terme de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans son poste, le montant de la rémunération complémentaire est intégré au salaire minimum mensuel.

(4) Sont gérants cadres les chefs d'établissement dont la large expérience et le niveau élevé de responsabilité, justifient l'application de ce statut. Sont obligatoirement cadres les chefs d'établissement directement rattachés à leur directeur régional (ou appellation équivalente) et/ou dirigeant une (ou plusieurs) unité (s) de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 286 735,26 €.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

(5) L'employé de restauration peut se voir proposer, après 18 mois d'ancienneté, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé technique de restauration.

(6) L'employé technique de restauration peut se voir proposer, après 2 années d'exercice de cet emploi, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé qualifié de restauration.

Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties signataires rappelant l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des contrats de travail, d'une part, réaffirment qu'en cas de divergences sur l'application de l'avenant n° 3, les sociétés concernées chercheront en commun une solution avant de prendre toute mesure provoquant, de fait, l'absence d'employeur pour les salariés concernés par le transfert, d'autre part, conviennent de compléter l'article 3 comme suit :

Article 3

Poursuite des contrats de travail

a) Inchangé.

b) Inchangé.

« c) Les contrats de travail des salariés de statut agent de maîtrise et cadre sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans le délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par le repreneur, de les affecter sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement, les salariés de statut agent de maîtrise et cadre, qui en exprimeront la volonté de manière explicite, seront transférés chez le successeur sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Les éventuelles clauses de non-concurrence faisant obstacle à ce transfert deviennent par la volonté des parties expressément caduques. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 3 demeurent inchangées.

Transferts d'exploitation de cuisine centrale

Les parties signataires s'engagent à reprendre les négociations sur les transferts de personnel dans les reprises d'exploitation de cuisine centrale.

Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont signé le 11 janvier 2008 un accord national interprofessionnel (ANI) qui prévoit notamment :

- la mise en place d'une période d'essai interprofessionnelle et l'institution d'un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ;
- l'amélioration des garanties des salariés en cas de licenciement et de maladie ;
- la création d'un contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini.

La mise en application de cet accord était subordonnée à l'adoption de dispositions législatives et réglementaires, d'une part, à l'extension de l'ANI, d'autre part.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (publiée au JO du 26 juin 2008) portant modernisation du marché du travail et deux décrets en date du 18 juillet 2008 (publiés au JO du 19 juillet 2008) ont transposé les dispositions de l'ANI dans le code du travail. Enfin, l'arrêté du 23 juillet 2008, publié au JO du 25 juillet 2008, portant extension de l'ANI est venu compléter l'ensemble du dispositif.

Certaines de ces dispositions doivent être transposées en l'état dans la convention collective, d'autres nécessitent, pour leur application, un accord de branche étendu.

Les partenaires sociaux conviennent :

- d'une part, de modifier les articles suivants de la convention collective nationale :
- l'article 12 relatif à la période d'essai ;
- l'article 14 relatif à l'indemnité de licenciement ;
- les articles 25 et 26 relatifs à l'indemnisation de la maladie ;
- d'autre part, de mettre en place le contrat à durée déterminée à objet défini dans la branche de la restauration collective.

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 12

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

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

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

Article 12. 1

Durées maximales de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-

(*) Tels que définis dans l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

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

Article 12. 2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

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

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

Article 12. 3

Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise

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

Article 12. 4

Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise

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

Article 12. 5

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

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

Rupture à l'initiative de l'employeur

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

Rupture à l'initiative du salarié

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

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

»

Indemnité de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit.

« Article 14

Indemnité de licenciement

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

Dispositions particulières pour les cadres :

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

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,

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

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

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

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

Indemnisation de la maladie

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 25 et 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 25

Absences pour maladie et accident

Maladie. - Invalidité définitive. - Décès

Garantie d'emploi (art. 25-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation de la maladie (art. 25-B) :

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

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

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

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

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

Après 3 ans d'ancienneté :

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

Conditions d'indemnisation (art. 25-C) :

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

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

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

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

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

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

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

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

Capital décès (article 25-D) : dispositions inchangées.

Article 26

Accidents du travail et maladies professionnelles

Garantie de l'emploi (art. 26-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation des accidents du travail (art. 26-B) :

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

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 80 % du salaire brut du 31e au 91e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;
- 85 % du salaire brut du 31e au 183e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 26-C) :

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

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

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

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

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

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

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

Contrat à durée déterminée à objet défini

Article 4

En vigueur étendu

Il est inséré à l'article 15 « Emploi de certaines catégories de travailleurs » un article 15. 9 « Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ».

« Article 15-9

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

à objet défini

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Champ d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Extension de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC ; Inova CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent réaffirmer que l'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

- dans le prolongement de l'accord paritaire du 16 avril 2004 qui, par la mise en place de critères pertinents et une présentation sexuée de tous les indicateurs, permet de présenter une situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, principalement de la filière opérationnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre des négociations de révision de la grille de classifications que mène actuellement la branche professionnelle.

C'est ainsi que les parties signataires constatent que si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84,5 % des effectifs à temps partiel.

Elles remarquent également que certains emplois sont fortement féminisés (filiale service) ou masculinisés (filiale cuisine). Cela résulte à la fois de représentations socioculturelles, de la faiblesse des effectifs féminins dans les filières restauration de l'éducation nationale et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les parties signataires, reconnaissant dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, s'efforceront :

- d'identifier les causes de ce déséquilibre ;
- de rechercher des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes ;
- de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Les parties signataires du présent avenant entendent rechercher :

- une évolution durable des mentalités ;
- une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération ;
- un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Evolution durable des mentalités

Article 1er

En vigueur étendu

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois. La branche professionnelle de la restauration collective renforcera ses opérations de communication auprès des écoles hôtelières et des prescripteurs pour faire connaître ses métiers et favoriser la mixité.

Les parties signataires incitent les employeurs à mettre en place, au sein de leur entreprise, des actions de communication sur le présent avenant et à sensibiliser leur management sur le fait que tous les emplois peuvent être ouverts aux femmes, notamment ceux relevant de la filière cuisine.

Garantir l'égalité à l'embauche

Article 2

En vigueur étendu

La rédaction des offres d'emploi devra être exempte de toute mention favorisant la candidature de l'un ou l'autre sexe.

Rappelant que les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir, les entreprises sont encouragées à formaliser leurs processus sur la base des principes suivants :

- définir des libellés de postes non discriminants ;
- définir des procédures de recrutement et leur mode de suivi ;
- traiter toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises veilleront à tendre en général vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à

compétence, expérience et profil équivalents, et en particulier pour les postes de management opérationnel, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Favoriser l'égalité d'évolution professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Accès à la formation professionnelle

Article 3.1

En vigueur étendu

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de développer la mixité des emplois, les entreprises sont invitées à :

- mettre en place et à promouvoir auprès des femmes des formations pour des métiers traditionnellement masculins ;
- favoriser l'accès des femmes à des qualifications plus élevées et à des postes à responsabilités.
- ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines.

Les entreprises veilleront à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès. Elles sont incitées à améliorer l'accès aux formations pour les salariés ayant des obligations familiales à travers la mise en place d'actions telles que :

- la limitation des déplacements pour suivre une formation ;
- le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
- la planification des horaires de formation ;
- la communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer.

Accès à la promotion professionnelle

Article 3.2

En vigueur étendu

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Accompagnement des congés liés à la parentalité

Article 4

En vigueur étendu

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la promotion professionnelle.

Les parties signataires, réaffirmant leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes, conviennent de réduire, dès la 23^e semaine de grossesse, la durée hebdomadaire de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

L'article 15 « Emploi des femmes » est modifié comme suit :

(Voir article consolidé.)

« Article 15

Emploi des femmes

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

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

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

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

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

Congé de maternité ou d'adoption

Article 4.1

En vigueur étendu

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée, de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit à ses congés annuels, quelle que soit la période de congé payé retenue par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période du congé de maternité ou d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul des droits au titre du droit individuel à la formation (DIF).

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

Congé de paternité ou d'adoption

Article 4.2

En vigueur étendu

À l'issue de son congé de paternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période du congé d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Congé parental d'éducation

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié (e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental d'éducation entre dans l'ancienneté pour moitié de sa durée pour la détermination des droits qui y sont attachés. (1)

Toutefois, les 3 premières années prises dans la branche entreront dans l'ancienneté pour la totalité de leur durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Pendant son congé parental d'éducation, le ou la salarié (e) a droit de suivre, à son initiative, une action de formation professionnelle continue. Dans ce cas, il ou elle n'est pas rémunéré (e) et bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle prévue pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le ou la salarié (e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental a droit, dans le mois de sa reprise, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties signataires encouragent à rendre cet entretien systématique. *Afin de maintenir son employabilité, le ou la salarié (e) bénéficie, à sa demande, d'un bilan de compétences et une action de formation professionnelle pourra lui être proposée.* (2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.3 « Congé parental d'éducation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

(2) La dernière phrase du dernier alinéa de l'article 4.3 « Congé parental d'éducation » est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-59 du code du travail.

(Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

Temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle. L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, aux postes à responsabilité ou au changement de catégorie professionnelle.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondant à la connaissance des candidats.

Egalité salariale

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Equilibre vie professionnelle-vie familiale

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les employeurs à favoriser une organisation du temps de travail permettant une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

Les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour accompagner les salarié(e)s dans la garde de leurs enfants.

Concernant les cadres, les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour adapter la charge de travail des

salariés qui souhaiteraient réduire leur temps de travail.

Rapport annuel de situation comparée

Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution sur la base d'indicateurs pertinents précisés dans l'article D. 2323-12 du code du travail.

Ces indicateurs doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les écarts :

- conditions générales d'emploi ;
- rémunérations ;
- formation ;
- conditions de travail.

Les indicateurs doivent également permettre d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent activité professionnelle et responsabilité familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de branche

Article 9

En vigueur étendu

Les indicateurs intégrés dans le rapport sur les salaires et la situation économique et sociale de la branche de la restauration collective permettent d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche.

Commission de suivi

Article 10

En vigueur étendu

Une commission de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent avenant et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les 2 ans pour examiner les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.

Hiérarchie

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Champ d'application

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Extension de l'avenant

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, laquelle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

De plus, la loi introduit, pour la première fois, une définition du handicap et modifie la définition du travailleur handicapé.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Est dorénavant considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Les partenaires sociaux, sensibilisés à la problématique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique relative à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées au lieu de se contenter de verser une contribution à l'AGEFIPH. Cette démarche porterait sur l'amélioration de :

- l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées ;
- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- l'accès à la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés ;
- la sensibilisation des salariés et la communication à destination du travailleur handicapé.

Les entreprises pourront, avec l'aide de l'AGEFIPH, faire établir un diagnostic sur la politique « handicap » à mettre en

place en leur sein.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées

Article 2

En vigueur étendu

L'emploi des personnes handicapées passe par :

1. Développement d'un réseau de partenaires en matière de recrutement.

Les entreprises de la branche favoriseront le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent exclusivement s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Le salarié handicapé ne doit pas en effet être embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : Pôle emploi, équipes Cap emploi, associations régionales et départementales, maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en place d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées telles que prévues à l'article 5.

Des partenariats seront également développés avec les universités et les centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des personnes handicapées en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration par l'intérim.

2. Aménagement approprié des postes de travail.

Pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, les entreprises devront veiller à l'aménagement approprié des postes de travail ; les instances représentatives du personnel (CHSCT, DP...) veilleront au suivi de la réalisation de ces aménagements dans le cadre de leurs prérogatives.

Ce suivi portera notamment sur :

- une réflexion sur l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail ;
- l'utilisation des études ergonomiques si nécessaires et la mise en œuvre des moyens techniques et organisationnels nécessaires (fauteuil ergonomique, logiciel adapté...);
- la recherche, si nécessaire, de l'aménagement approprié du temps de travail ;
- l'anticipation du recrutement des personnes handicapées ;
- la prise en compte des règles d'accessibilité et l'intégration de la question des aménagements nécessaires dans les travaux.

L'entreprise pourra, au besoin, faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT, services pluridisciplinaires de santé au travail, CARSAT...).

3. Mise en place d'un référent « handicap » et d'un référent de proximité.

Chaque entreprise pourra identifier un de ses collaborateurs volontaires comme référent « handicap », interlocuteur des

personnes handicapées dans l'entreprise et, selon la configuration de l'entreprise et du site, un référent de proximité.

Leurs missions sont précisées au point 3 de l'article 5.

4. Information des salariés souffrant d'un handicap sur les démarches de reconnaissance de leur situation ou de renouvellement.

Reconnaissant la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap de se signaler, la mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visera à inviter les salariés concernés à entreprendre ou renouveler les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.

Le salarié handicapé qui le souhaite pourra se faire accompagner du référent « handicap » dans ses démarches auprès des organismes participant à la reconnaissance du statut travailleur handicapé.

Chaque travailleur handicapé qui en fera la demande, et sur justificatif, pourra bénéficier de 1 demi-journée d'absence autorisée payée, à chaque renouvellement pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

5. Instances représentatives du personnel.

Les représentants du personnel, et notamment le CHSCT lorsqu'il existe, sont des partenaires privilégiés pour participer à la construction dans l'entreprise ou l'établissement d'un programme d'actions en faveur des personnes handicapées à travers une démarche progressive et adaptée aux spécificités de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne la sensibilisation des salariés.

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises favoriseront les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui l'est devenu, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié.

De même, il est rappelé le caractère essentiel de la prévention des accidents ou des maladies professionnelles.

1. Suivi médical des salariés handicapés et incitation à promouvoir les liens avec la médecine du travail

Les entreprises demanderont au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail, CHSCT...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra être invité à se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT pourront être amenés à faire des propositions d'aménagements de poste.

2. Aménagement des situations de travail

2.1. Aménagement des locaux

Conformément aux dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, une attention particulière sera apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non seulement des locaux existants mais également lors de la construction ou l'aménagement de nouveaux locaux.

2.2. Aménagement du poste du salarié reconnu handicapé

Toutes les mesures destinées à faciliter le maintien dans l'emploi telles que : étude ergonomique, formation du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation d'un matériel spécifique, soutien personnalisé au salarié ou à l'équipe pourront être envisagées.

L'entreprise pourra se faire aider par le médecin du travail, des services d'appui et d'experts tels que les AGEFIPH, SAMETH, INRS...

Le salarié reconnu handicapé pourra se faire accompagner pour toute démarche entamée dans le cadre du maintien dans son emploi par la personne désignée par le référent « handicap » aux fins de favoriser son adaptation à sa nouvelle situation.

2.3. Aménagement des horaires

L'employeur s'efforcera d'aménager les horaires de travail des salariés handicapés qui en font la demande pour des raisons médicales ou au regard des contraintes de déplacement ou de transport en fonction de la nature du handicap, dès que cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne,

2.4. Transfert du contrat de travail

En cas de perte d'un marché, le cédant s'engage à informer le repreneur de la situation de travailleur handicapé du salarié repris et, si nécessaire, des conditions de travail particulières de cette personne. De même, le repreneur veillera au maintien, voire à l'amélioration, de ces conditions de travail.

Développer la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés

Article 4

En vigueur étendu

1. Egalité d'accès à la formation

La formation personnalisée et adaptée des salariés handicapés fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du déroulement de leur carrière et les parties signataires veilleront à un égal accès aux dispositifs de formation des salariés handicapés.

En particulier, les entreprises veilleront à ce que chaque formation soit adaptée au handicap et que l'accès des salariés handicapés à des dispositifs de formation soit le plus aisé possible.

Les formations à distance pourront notamment être une mesure facilitant l'accès à la formation des personnes handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

Les entreprises pourront être accompagnées dans les démarches de formation par des représentants des AGEFIPH et du FAFIH dont le rôle sera en particulier :

- de faire connaître et promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès par différents moyens d'information ;
- de mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires pour les plus petites entreprises ;
- de mener des actions d'incitation et apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- d'établir un recensement des bonnes pratiques.

2. Evolution professionnelle et promotion

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise, à leur évolution professionnelle et à leur promotion. Le référent « handicap » pourra être amené à être consulté à cet effet.

Sensibilisation des salariés et communication à destination du travailleur handicapé

Article 5

En vigueur étendu

1. Sensibilisation des salariés

Les parties, conscientes que l'intégration des personnes handicapées passe par une sensibilisation sur le sujet, souhaitent que soient déployées dans l'entreprise une information et une sensibilisation sur le recrutement, l'insertion et le quotidien des salariés handicapés dans la société.

Cette communication sera destinée à tous et aura notamment vocation à lutter contre les préjugés et à faire évoluer les mentalités.

2. Communication à destination du travailleur handicapé

Une communication à destination des personnes handicapées sera également réalisée afin de les informer sur l'intérêt de déclarer leur handicap à l'entreprise. Cette information aura notamment pour objectif de rappeler aux personnes

concernées qu'aucune discrimination, dans quelque domaine que ce soit, ne peut être réalisée au sein de l'entreprise, sur la considération du handicap.

3. Référent « handicap » et référent de proximité

Le référent « handicap » est en charge du déploiement de la politique en matière de sensibilisation et d'information tant des équipes que des personnes handicapées. Une formation pourra être dispensée au référent sur l'accueil et l'intégration de salariés handicapés.

Selon la configuration de l'entreprise et du site (taille, nature des prestations, type d'organisation...), un référent de proximité pourra être mis en place aux fins de favoriser l'intégration du salarié handicapé. Il aura notamment un rôle d'accompagnement au quotidien dans les problématiques rencontrées par le travailleur handicapé.

Il sera, si nécessaire, le relais auprès du référent « handicap » ou des structures ressources humaines.

4. Conception d'un guide pédagogique

La conception d'un guide pédagogique et méthodologique pour l'emploi des personnes handicapées, à l'attention des entreprises de la branche, sera confiée au FAFIH en partenariat avec des organismes tels que l'INRS, l'AGEFIPH.

5. Rapport de branche

Afin de suivre l'évolution du nombre de travailleurs handicapés au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport annuel sur les salaires, la situation économique et sociale et l'égalité professionnelle des indicateurs suivants :

Statut	Hommes	Femmes	Total
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

Chaque salarié compte pour un, quel que soit le type de contrat de travail, y compris les temps partiel.

Développement de partenariats avec le secteur protégé

Article 6

En vigueur étendu

Afin de développer l'emploi des personnes handicapées, les entreprises pourront mettre en œuvre des partenariats adaptés avec les ESAT (ex-CAT) et les EA.

Il s'agit de l'achat de produits et de services ou encore de la mise à disposition de personnes.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Révision ou dénonciation de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Extension de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Glossaire

AAH : allocation aux adultes handicapés.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

CAP emploi : label commun à tous les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées.

CDAPH : commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP).

CFA : centre de formation d'apprentis.

CIF : congé individuel de formation.

CARSAT : caisse d'assurance retraite et de santé au travail (ex-CRAM).

DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

DIF : droit individuel à la formation.

DOETH : déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

EA : entreprise adaptée.

ESAT : établissement ou service d'aide par le travail (ex-CAT).

FONGECIF : fonds paritaire interprofessionnel de gestion du congé individuel de formation.

IME : institut médico-éducatif.

INRS : institut national de recherche scientifique.

MDPH : maison départementale des personnes handicapées.

Pôle emploi.

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SAMETH : service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 21 du 5 février 1997, à l'exception des dispositions de

l'annexe I relative au plan de formation.

Préambule

De la volonté de moderniser la grille de classifications de la restauration collective

La branche de la restauration collective constate depuis plusieurs années d'importantes évolutions technologiques et économiques, qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les emplois.

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le système de classifications actuel pour le faire correspondre avec les métiers d'aujourd'hui et de demain, leur projet : « Construire l'avenir de la profession à 10 ans » tout en respectant l'obligation quinquennale de négociation et en tenant compte de ses enjeux :

- favoriser le recrutement dans un contexte de besoins non satisfaits importants, en particulier sur les métiers de la cuisine, et en termes d'attractivité du secteur pour les jeunes ;
- rénover l'image de la profession de la restauration collective, donner une visibilité et une reconnaissance de la profession ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés par la mise en place de nouvelles filières ;
- permettre l'ascenseur social, par une gestion dynamique des parcours, notamment pour la population féminine par la revalorisation de la filière service (production froide). Si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84,5 % des effectifs à temps partiel ;
- adapter les classifications à l'évolution des métiers de la restauration collective, par la formalisation des emplois repères de la branche et des compétences qui leur correspondent, à partir de la méthode des critères classants ;
- développer la motivation des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion.

Les entreprises constatent que la démarche engagée permettra au moins à 10 % des salariés de bénéficier d'un niveau supérieur à celui dans lequel ils étaient positionnés.

De plus, les parties signataires ont associé à la nouvelle grille de classifications une grille de minima conventionnels revalorisée et souhaité porter la prime de fin d'année à 100 % d'un salaire minimum mensuel, quel que soit le niveau.

Pour construire sa modernisation, la branche a engagé une démarche participative, impliquant chacun de ses partenaires, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites entreprises de la restauration collective, ou organisations syndicales : CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC, CGT et FGTA FO.

Cette démarche a consisté à recueillir la vision que l'ensemble des acteurs a sur les enjeux de la profession, les métiers en cours d'extinction et les nouveaux métiers.

Principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéfices

Article 1er

En vigueur étendu

La mise en place du nouveau système de classifications de la branche de la restauration collective répond à la volonté de construire « l'avenir de la profession à 10 ans ». La nouvelle classification a pour objectif de s'appliquer à toutes les entreprises de la restauration collective, en déterminant une méthode unique de positionnement des emplois. Il s'agit de créer une véritable dynamique au sein des entreprises de restauration collective, au travers des critères classants, des emplois repères, des filières, des passerelles, des certificats de qualification professionnelle (CQP) et du certificat d'aptitude « employé(e) polyvalent(e) de restauration » à créer. Il y a là la volonté de construire une véritable gestion des parcours respectueuse de l'égalité professionnelle. L'emploi repère « responsable de point de vente » illustre cette volonté d'égalité professionnelle.

Les parties signataires, s'appuyant sur les travaux du groupe de travail paritaire créé à cet effet, ont :

- collecté et formalisé les données quantitatives et qualitatives sur les emplois de la branche à partir d'une analyse sur un échantillon significatif d'entreprises. Cela a permis de mettre de la transparence sur ces métiers et :
- d'identifier les appellations au sein des entreprises ;
- d'identifier le poids des effectifs ;
- de mettre en évidence la disparité des appellations d'une entreprise à une autre pour un même métier et les écarts de

niveaux ;

- de mettre en évidence des métiers n'existant plus ;
- d'identifier de nouveaux métiers ;
- regroupé les appellations de même nature au sein d'emplois repères pour :
 - créer une vision plus claire des métiers et de leur contenu ;
 - clarifier le positionnement des différents métiers au sein de la profession ;
 - supprimer le flou existant lors des transferts de personnels ;
 - éviter la dispersion des appellations ;
 - favoriser l'émergence d'un langage commun ;
 - améliorer la transparence du niveau des emplois d'une entreprise à une autre ;
- diminué le nombre d'emplois repères existants, pour :
 - améliorer la visibilité des emplois de la profession ;
 - permettre à chacun de mieux se situer ;
- préciser par emploi repère, le positionnement conventionnel, la mission, les compétences (critères classants), la formation, les appellations correspondantes ;
- hiérarchiser les emplois repères les uns par rapport aux autres ;
- montrer l'aspect structuré de la profession ;
- créé l'emploi repère « employé(e) polyvalent(e) de restauration » et précisé la notion de polyvalence versus la polyvalence, pour :
 - passer d'une polyvalence inhérente au métier, à une réelle valorisation de la polyvalence ;
 - donner une règle claire pour distinguer la polyvalence (réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière), de la polyvalence (réalisation de tâches additionnelles récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires) ;
- encourager, notamment par la formation, le développement de compétences nouvelles pour les salariés ;
- amorcer l'ascenseur social ;
- créer un outil simple pour reconnaître la polyvalence ;
- créé une filière d'évolution pour les « employé(e)s qualifié(e)s de restauration » dans le cadre de la filière services, pour devenir « responsable de point de vente », pour :
 - donner une véritable possibilité d'évolution professionnelle aux « employé(e)s qualifié(e)s de restauration », le plus souvent des femmes ;
 - permettre une évolution pour les personnels de toutes les filières sans favoriser l'une par rapport à l'autre (ce qui était difficile hier si l'on ne venait pas de la filière cuisine) ;
- identifié, via des critères classants, les compétences propres à chaque emploi repère, pour :
 - permettre une meilleure identification des compétences requises pour tenir chacun des emplois ;
 - améliorer la formation grâce à une meilleure lisibilité de chacun des emplois repères de la branche ;
 - affecter précisément une appellation à un emploi repère et à son niveau ;
 - valorisé les CQP existants et identifié ceux à créer, pour :
 - créer une identité et une reconnaissance des emplois de la profession ;

- professionnaliser les emplois et donc la restauration collective ;
- faciliter la gestion de la formation pour les entreprises ;
- encourager l'apprentissage et la formation ;
- formalisé des filières métiers, pour :
- créer une vision de la profession par filière ;
- permettre une progression plus précise entre les différents métiers ;
- offrir une meilleure visibilité des possibilités d'évolution sur différentes orientations de parcours ;
- valoriser d'autres filières que la filière cuisine comme la filière service ou la filière logistique ;
- formalisé les passerelles permettant de matérialiser l'ascenseur social, pour :
- faciliter l'identification des besoins de formation ;
- faciliter la mise en œuvre dans les entreprises de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- identifier des parcours d'évolution entre chacune des filières en facilitant la mobilité d'une filière à une autre ;
- augmenter l'attractivité de la profession en proposant des parcours qualifiants ;
- motiver et fidéliser les salariés par la matérialisation des progressions possibles ;
- formalisé une grille en faisant en sorte qu'il n'y ait plus d'emplois chevauchant deux niveaux, pour :
- créer un positionnement homogène pour toutes les entreprises de la branche ;
- clarifier le positionnement des emplois et appellations dans la grille ;
- contribuer à éviter le chevauchement d'un emploi repère ou d'une appellation sur deux niveaux ou des salariés mal positionnés sur leur niveau ;
- associé une grille de minima conventionnels aux emplois repères, pour :
- adapter la grille à la réalité des emplois et à l'évolution de leur rémunération ;
- assurer une lisibilité des rémunérations par niveau ;
- augmenter la motivation des salariés en affichant clairement les évolutions possibles en termes de salaire, tant à l'interne qu'à l'externe (image et attrait de la profession) ;
- mettre en œuvre concrètement l'égalité professionnelle.

Critères classants

Article 2

En vigueur étendu

Démarche de classification

La nouvelle grille de classifications est construite sur une description des emplois repères au travers de 5 critères classants (voir art. 3 relatif aux critères classants). Cette description consiste à :

- identifier les compétences requises pour tenir l'emploi ;
- définir, par emploi, les degrés pour chacun des critères classants matérialisant le niveau des compétences requises ;
- positionner les emplois dans des niveaux communs pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications.

Le dispositif de classification se structure autour de 5 critères classants qui sont :

- A. - Technicité/polycompétence.
- B. - Autonomie/responsabilité.
- C. - Formation/diplôme/VAE.
- D. - Animation d'équipe/management.
- E. - Relation convives-clients/communication.

Chaque critère classant est décrit en 6 degrés. Ces degrés pour chaque critère classant permettent de décrire les compétences des emplois repères de la profession. La description des emplois sur la base des critères classants aboutit à leur positionnement au sein d'un niveau de la grille.

Cette démarche de classifications a permis de positionner les emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour tous les emplois des sociétés relevant du champ d'application de la convention collective : les emplois spécifiques au sein de chaque entreprise, les nouveaux emplois, les emplois support (comptable, secrétaire administratif...) et les emplois de management.

Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Le groupe de travail paritaire de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12, veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction créé par l'entreprise, autre que ceux répertoriés dans le présent avenant ou déjà existants dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de ce dernier, soit en cohérence avec la grille de classifications et les critères classants.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation, et ce sous un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, afin de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support dans la classification des emplois de la restauration collective.

Degré	Technicité/Polycompétence	Autonomie/Responsabilité	Formation/Diplôme/VAE	Animation d'équipe/Management	Relation convives-clients/Communication (*)
1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière.	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini.	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail.	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Échanger ou communiquer des informations.
2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels.	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude.	Peut animer des salariés de niveau inférieur.	Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive.

3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier	Autonomie dans l'organisation du travail.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : - employé technique de restauration (ETR) ; - employé technique de service logistique (ETSL) ; - commis de cuisine.	Animation de salariés de niveau inférieur.	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4	Maîtrise avérée des activités conduites.	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - employé qualifié de restauration (EQR) ; - employé qualifié de service logistique (EQSL).	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire.	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.
5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service.	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale.	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : - chef gérant ; - chef de cuisine restauration collective ; - chef pâtissier ; - responsable de point restauration	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service.	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.	Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE.	Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.	Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.
(*) Le critère classant « Relation convives-clients / Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).					

L'analyse des emplois par les critères classants permet leur positionnement dans la grille de classifications.

La grille de concordance ci-dessous établit, par niveau de classification, les degrés de critères classants requis.

Degrés des critères classants par niveau de classification					
Niveau	Technicité/ Polycompétence	Autonomie/ Responsabilité	Formation/ Diplôme/VAE	Animation d'équipe/ Management	Relation convives-clients/ Communication
I	D 1	D 1	D 1	D 1	D 1
II	D 2	D 1	D 2	D 1	D 1
III	D 2	D 1	D 3	D 2	D 1
IV	D 3	D 2	D 4	D 2	D 2
V	D 3	D 3	D 4	D 3	D 3
VI	D 4	D 4	D 5	D 4	D 4
VII	D 5	D 4	D 5	D 5	D 5
VIII	D 5	D 5	D 6	D 5	D 5
IX	D 6	D 6	D 6	D 6	D 6

Description des critères classants

Article 3

En vigueur étendu

A. - Technicité/Polycompétence

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités requérant une simple mise au courant. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs et sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une « mise au courant » de courte durée.

2. Connaissances générales de base des activités permettant la réalisation d'opérations classiques dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement, de l'apprentissage ou du parcours professionnel. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes. À ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).

3. Bonne maîtrise des activités conduites. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé ou d'acquis professionnels et requérant un savoir-faire dans le métier. Les travaux sont de nature diversifiée et présentent ponctuellement un degré de complexité certain. Choix des solutions les plus appropriées en fonction des ordres reçus.

4. Maîtrise avérée des activités conduites. Mise en œuvre d'une technique requérant une capacité d'analyse permettant de résoudre les problèmes courants dans ses domaines d'activités. Les opérations à réaliser sont assez complexes et interdépendantes, elles requièrent de vérifier la cohérence d'informations dont les origines sont variées. Les solutions à mettre en œuvre n'ont pas été nécessairement déjà rencontrées.

5. Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes complexes de ses domaines d'activités. Son périmètre de compétence présente des situations complexes qui nécessiteront la recherche de solutions parfois innovantes.

6. Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes très complexes nécessitant de prendre en charge une expertise interne comme externe dans différents domaines d'activités. Les travaux présentent de nouveaux degrés de complexité qui amènent à résoudre des problèmes difficiles à identifier.

B. - Autonomie/Responsabilité

L'autonomie caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

La responsabilité caractérise le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste. La notion d'impact caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par des règles, usages et procédures de travail. Les procédures de réalisation et de contrôles sont directes et systématiques. Les instructions sont précises, complètes et détaillées, elles fixent les modes opératoires, leurs conditions et les délais de réalisation.

2. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés à l'avance. Le contrôle sur les résultats est fréquent.

3. Autonomie dans l'organisation du travail. La fonction implique de définir son propre plan de travail, toutefois les objectifs restent définis par la hiérarchie tout en laissant le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des groupes de travail différent. De fait, un contrôle attentif et régulier est à réaliser sur les informations reçues et sur les opérations.

4. Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie. La fonction participe à la détermination des objectifs et des moyens (budget...) qui constituent son cadre général. Elle participe à l'effort collectif d'accroissement des revenus et/ou des marges et/ou de la productivité et/ou de la qualité des services de l'entreprise. Les instructions données définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.

5. Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale. La fonction pilote les activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle vérifie la cohérence. Elle implique notamment la conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation. Elle implique également une capacité à réagir et à prendre des décisions face à des situations exceptionnelles. L'impact des travaux peut s'étendre à d'autres secteurs et il se traduit dans les résultats obtenus dans différents domaines. Les buts et le contexte dans lesquels doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs à court ou à moyen terme.

Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et moyen terme. Leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble et individuelles qui précisent les objectifs dans un cycle de moyen terme. Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

C. - Formation/Diplôme/VAE

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

1. Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.

2. La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie qui débouche sur un certificat d'aptitude.

3. CAP : serveur, agent de restauration, réceptionniste, employé d'étage, commis, ou équivalent expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine.

4. CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). CQP : employé qualifié de restauration (EQR).

5. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du baccalauréat professionnel (bac pro) ou technologique ou brevet professionnel (BP). CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration.

6. Bac + 2 / (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technologie (DUT), au minimum.

D. - Animation d'équipe/Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel. Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique de l'agent et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines. Ces responsabilités hiérarchiques se traduisent par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

1. L'emploi ne nécessite pas d'animation ou de conseil auprès de salariés.
2. L'emploi peut requérir l'animation auprès de salariés de niveau inférieur. Les consignes sont exprimées par voies orale ou écrite. Il implique un premier niveau de transmission de savoir-faire.
3. L'emploi requiert l'animation de salariés de niveau inférieur. Il nécessitera l'adaptabilité à des situations de travail imprévues. Le plan de travail des membres de l'équipe est le même que celui de l'animateur.
4. L'emploi requiert l'animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il peut animer l'ensemble des niveaux précédents. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il peut participer au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Il implique la transmission de savoir-faire.
5. L'emploi requiert le management de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet. Il y a plusieurs niveaux hiérarchiques au sein de la même équipe. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il participe au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs.
6. L'emploi requiert l'encadrement et le management de salariés sur un ou plusieurs sites différents. L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il assure le recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Toutefois, l'emploi peut requérir un niveau d'expertise tel qu'il ne nécessite pas systématiquement l'animation d'une équipe.

E. - Relation convives-clients (1) /Communication

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

1. Échanger ou communiquer des informations. La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante pour faire le travail. Les échanges s'effectuent oralement avec la hiérarchie, les collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes. L'apprentissage de la lecture et de l'écriture facilitera l'application des consignes, le respect des règles et la communication.
2. Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive. Les échanges et les contacts ont lieu avec la hiérarchie et les collègues. La connaissance de la lecture et de l'écriture est souhaitable.
3. Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Sous des formes très diversifiées (écrites et orales), les activités de la fonction impliquent diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes. Rendre compte de son activité à sa hiérarchie. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4. Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Participer à la mise en œuvre et à la diffusion des informations. Relayer et expliquer les consignes. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages qui demandent des explications. La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours préétablis. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.
5. Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine (avérée). Une capacité certaine à synthétiser est également nécessaire.
6. Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux. L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

(1) Le critère classant « Relation convives-clients/Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).

Grille de classifications

Article 4

En vigueur étendu

La méthode des critères classants a permis de positionner les 30 emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour les emplois spécifiques au sein des entreprises, les nouveaux emplois, les emplois support et les emplois de management.

Statut	Niveau	Emploi repère
Employé	I	Employé de restauration, plongeur
	II	Employé polyvalent de restauration
	III	Employé technique de restauration, caissier, responsable de satellite
		Employé technique de service logistique, magasinier
		Commis de cuisine, commis pâtissier
	IV	Employé qualifié de restauration
		Employé qualifié de service logistique, chauffeur, livreur, allotisseur
		Cuisinier, pâtissier
V	Second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique	
Agent de maîtrise	VI	Responsable de point de restauration
		Chef de cuisine, chef pâtissier (1)
		Adjoint au responsable de restaurant
		Diététicien
	VII	Chef gérant
	VIII	Chef de production
Responsable de restaurant		
Cadre	IX	Chef de secteur, directeur de restaurant
(1) Voir conditions d'accès au statut agent de maîtrise page 67. Note : tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.		

Emplois repères

Article 5

En vigueur étendu

Les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

L'objectif des emplois repères est d'aboutir à un langage commun pour les salariés comme pour les entreprises de la branche. Ils permettent notamment de :

- clarifier l'outil « grille de classifications » et obtenir un véritable référentiel de branche sans supprimer les appellations existantes ;
- rendre la grille de classifications et ses emplois plus lisibles ;
- identifier les parcours d'évolution et les passerelles.

Trente emplois repères sont définis ainsi que leur positionnement au sein de la grille de classifications :

- ils sont présents dans toutes les entreprises de la branche ;
- ils regroupent un nombre significatif de salariés aujourd'hui ou sont appelés à se développer ;

- certains d'entre eux peuvent être regroupés au sein de filières.

Les 30 emplois repères (1) définis sont les suivants :

- employé de restauration, plongeur ;
- employé polyvalent de restauration ;
- employé technique de restauration (ETR), caissier, responsable de satellite ;
- employé technique de service logistique (ETSL), magasinier ;
- commis de cuisine, commis pâtissier ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- employé qualifié de service logistique (EQSL), chauffeur-livreur, allotisseur ;
- cuisinier, pâtissier ;
- second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique ;
- responsable de point de restauration ;
- chef de cuisine, chef pâtissier ;
- adjoint au responsable de restaurant ;
- diététicien ;
- chef gérant ;
- chef de production ;
- responsable de restaurant ;
- chef de secteur, directeur de restaurant.

(1) Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.?

Filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères

Article 6

En vigueur étendu

Le tableau suivant permet de visualiser :

- les 30 emplois repères ainsi que leurs appellations principales ;
- leur niveau et leur positionnement les uns par rapport aux autres ;
- les statuts ;
- les 3 filières métiers identifiées, à savoir : service, cuisine et logistique ;
- les parcours d'évolution, en matérialisant des passerelles entre les différents emplois repères ;
- les CQP, projets de CQP et certificat d'aptitude pour évoluer entre les différents emplois repères.

Ce document apporte de la visibilité sur la profession de la restauration collective pour les acteurs internes comme externes. En effet, il aide :

Les salariés :

- à pouvoir se représenter un schéma d'évolution et par conséquent être acteurs de leur mobilité et de leur développement professionnel en connaissant les parcours possibles ;
- à pouvoir imaginer un changement de filière ;

- à pouvoir se positionner en termes de niveau par rapport aux autres emplois ;
- sur leur profession.

Les entreprises à :

- mieux identifier les besoins en formation ;
- proposer des parcours d'évolution clairs aux salariés au sein de l'entreprise ;
- faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter la mobilité ;
- faciliter le recrutement grâce à un complément d'information sur les parcours et en montrant l'aspect structuré de la profession ;
- être plus compétitives en termes d'attractivité ;
- motiver et à fidéliser les salariés ;
- développer l'employabilité de ses salariés ;
- mettre en valeur les différents emplois de toutes les filières sans discrimination et donc à revaloriser certains emplois (notamment certains emplois de la filière service, qui méritaient plus de reconnaissance).

Les organisations syndicales à :

- avoir des références communes permettant de contribuer à l'évolution des métiers, des qualifications et des salaires ;
- pouvoir négocier sur des bases claires.

Les candidats extérieurs à :

- connaître la profession de la restauration collective, ses métiers et ses parcours d'évolution ;
- pouvoir se projeter dans l'avenir au sein de la profession, en intégrant des métiers mieux valorisés.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Dispositifs de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment l'engagement pris dans l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005 :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les CQP (certificats de qualification professionnelle) sont des diplômes créés et délivrés dans la branche professionnelle par sa CPNE, ils sont éligibles au répertoire national de certification professionnelle (RNCP). Les parties signataires conviennent que les conditions de création d'un CQP reposent sur la volonté de :

- valoriser la qualification professionnelle dans chacune des filières ;
- répondre à une absence ou une inadéquation d'offres de formation initiale ;
- répondre à une pénurie de ressources dans un emploi.

La branche met à disposition des CQP d'entrée pour chacune des 3 filières qu'elle a formalisées.

À cette fin, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'accès tant aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en place par la branche de la restauration collective ;
- ' Employé technique de restauration ' (ETR) ;
- ' Employé qualifié de restauration ' (EQR) ;
- ' Chef gérant ' ;
- créer le certificat d'aptitude matérialisant la polycompétence pour reconnaître les compétences mises en œuvre par l'employé(e) polycompétent(e) de restauration ;
- créer notamment les CQP suivants :
 - ' Employé technique de service logistique' ;
 - ' Responsable de point de restauration' ;
 - ' Chef de cuisine restauration collective' ;
 - ' Chef pâtissier'.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005, les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les 2 ans, est le moment privilégié pour envisager des possibilités d'évolution.

Les entreprises sont invitées à s'inspirer du process des critères classants dans le contenu de leur outil de support à l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la VAE, facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Accès au niveau II : « Employé polycompétent de restauration »

Article 7.1

En vigueur étendu

L'accès au poste d'employé polycompétent de restauration pourra se faire selon deux voies.

7.1.1. Certificat d'aptitude

Dans leur volonté d'encourager le développement de nouvelles compétences pour les salariés et ainsi d'amorcer l'ascenseur social, les parties signataires conviennent de reconnaître la polycompétence mise en œuvre par les employé(e)s de restauration qui réalisent des tâches récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires par la mise en place d'un certificat d'aptitude d'employé polycompétent de restauration.

Au cours du premier entretien professionnel suivant l'entrée en application du présent avenant, le salarié pourra faire la demande à son N + 1 de passer le certificat d'aptitude ; ce dernier appréciera la capacité du salarié à obtenir le certificat.

En cas de refus, la hiérarchie fera connaître, par écrit, au salarié concerné les motivations de sa décision.

Le certificat d'aptitude permettra d'évaluer :

- les savoir-faire métier :
- hygiène et sécurité alimentaire ;
- sécurité au travail ;
- relation consommateur ;
- capacité d'initiative ;
- travail en équipe ;
- les savoirs de base :
- écriture ;

- lecture ;

- calcul.

Les parties signataires conviennent qu'elles construiront le dispositif d'évaluation commun à la branche en partenariat avec un organisme extérieur.

Démarche :

- dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié émet le souhait de passer le certificat d'aptitude ;

- par observation sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à faire valider ses savoirs par le biais du certificat d'aptitude ;

- en cas de refus, la hiérarchie doit en exprimer les motivations. Elle doit alors, sous un délai de 12 mois, être en mesure de proposer au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base ;

- le salarié qui passe avec succès le certificat d'aptitude se voit alors proposer, si nécessaire, une formation à la compétence technique supplémentaire requise par son poste d'employé polyvalent de restauration (ex. : caisse) ;

- en cas de non-validation des savoirs par le certificat d'aptitude, la hiérarchie propose au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoir-faire métier et/ou sur les savoirs de base, dans les 12 mois suivant la non-validation ;

- une fois le certificat d'aptitude obtenu, le salarié accède au niveau II.

Conditions de mise en place du certificat d'aptitude :

Soucieuses de promouvoir l'ascenseur social pour tous les salariés de niveau I de la branche professionnelle, les parties signataires prennent deux engagements :

- informer tous les hiérarchiques de ce dispositif avant la première campagne d'entretiens professionnels intervenant dans l'entreprise après l'entrée en vigueur du présent avenant ;

- mettre en place une politique de mise à niveau des savoirs de base, pour tous les salariés qui le souhaitent, qui pourra s'inscrire dans le cadre de la convention de partenariat que le FAFIH a signé avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

7.1.2. Justification de certains critères

A compter du 1er janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date, le salarié pourra évoquer son passage au niveau II. L'employé de restauration qui en fera la demande devra avoir occupé, de manière régulière et permanente, pendant une durée minimale de 4 ans, un poste polyvalent.

Son hiérarchique examinera cette demande et motivera sa réponse quel qu'en soit le sens.

Lors de ce passage, une formation sur la compétence technique supplémentaire requise par le poste d'employé polyvalent de restauration pourra lui être proposée.

CQP « Employé technique de service logistique »

Article 7.2

En vigueur étendu

La création du CQP « Employé technique de service logistique » répond à la volonté de la branche de reconnaître les compétences spécifiques mises en œuvre dans la filière logistique.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- application des règles de sécurité alimentaire ;

- application des règles de sécurité au travail ;

- réception et contrôle de marchandises ;

- organisation du travail en fonction du planning de production, des règles de stockage et de déconditionnement ;

- distribution des marchandises pour la production ;

- participation à la garantie d'une prestation de qualité du service ;
- nettoyage des locaux et du matériel ;
- communication au sein de l'équipe ;
- communication avec les convives.

CQP « Responsable de point de restauration »

Article 7.3

En vigueur étendu

Soucieuses d'ouvrir l'accès au poste de responsable de site à des collaborateurs issus de filières autres que la filière cuisine, les parties signataires conviennent de créer le CQP « Responsable de point de restauration ».

En complément du référentiel de compétences EQR, les compétences spécifiques du CQP « Responsable de point de restauration » porteront sur les domaines suivants :

- management : transmission des savoirs, animation d'équipe, évaluation, respect de la législation ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- maîtrise des techniques de vente et de vente additionnelle, animation de la vente ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- autonomie dans la gestion du point de restauration ;
- participation à la relation avec le client contractuel et décideur.

CQP « Chef de cuisine restauration collective »

Article 7.4

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs de cuisine en restauration collective qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en œuvre une haute technicité culinaire.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du travail ;
- maîtrise et contrôle de la production culinaire ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- management : transmission des savoirs, animation d'équipe, évaluation, respect de la législation ;
- relation convives.

CQP « Chef pâtissier »

Article 7.5

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs pâtissiers qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en œuvre une haute technicité.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du poste de travail ;
- maîtrise et contrôle de la production pâtissière ;
- développement d'une expertise métier ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- relation convives.

Trente emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations

Article 9

En vigueur étendu

Présentation :

- du niveau dans la grille de classification ;
- des compétences découlant de l'analyse des critères classants ;
- d'exemples de mission ;
- des appellations regroupées à l'intérieur de l'emploi repère.

Employé de restauration/plongeur

Niveau I

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	1	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : exécute des tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable (plonge ou préparation froide ou nettoyage ou alimentation du self ou débarrassage ou rangement salle et l'office, peut être amené occasionnellement à faire la caisse, contact avec le convive...).

Appellations : agent d'entretien, agent de collectivité polyvalent, agent de propreté, agent de service, agent de service hospitalier, agent de service hôtelier, agent hôtelier, agent polyvalent, aide de cuisine, aide-soignant(e), brancardier(ère), employé(e) de cafétéria, employé(e) de collectivité, employé(e) de cuisine, employé(e) de laverie, employé(e) de restauration conditionneur, employé(e) de restaurant, employé(e) de restauration, employé(e) de restauration collective, employé(e) de restauration polyvalent(e), employé(e) de service, employé(e) de service hospice, employé(e) de service hospitalier, employé(e) de service hôtelier, employé(e) de service restauration, employé(e) d'entretien, employé(e) polyvalent(e), employé(e) polyvalent(e) de restaurant, employé(e) polyvalent(e) de restauration, étagère, homme/femme de maintenance, homme/femme de ménage, homme/femme de service, hôte(sse), hôte(sse) d'accueil, hôte(sse) de cafétéria, hôte(sse) de restauration, hôte(sse) préparateur(trice), hôte(sse) standardiste, lingère, manutentionnaire, officière, ouvrier de maintenance, ouvrier d'entretien, plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire, plongeur(se)-batterie, préparateur(trice),

préparateur(trice) de cuisine, préparateur(trice) livreur(se), préparateur(trice) polyvalent(e), veilleur(se) de nuit.

Employé polycompétent de restauration

Niveau II

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	2	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : sa polycompétence lui permet de réaliser des tâches simples à son initiative et des tâches plus complexes et variées quotidiennement à partir de directives (encaissement...). Prépare et dresse des mets. Met en place le self. Procède au ravitaillement en salle ou en cuisine. Débarrasse, nettoie, range la salle et l'office. Peut participer au nettoyage de la vaisselle.

Appellations : agent technique d'entretien, aide de diététique, employé(e) de restauration caissier(ère), employé(e) de restauration et de services, employé(e) de restauration serveur(se), étagèr(e) caissier(ère), opérateur(trice) de distribution automatique, plongeur(se) magasinier(ère), technicien(ne) de distribution, technicien(ne) de distribution automatique.

Employé technique de restauration (ETR)/Caissier/Responsable de satellite

Niveau III

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : dans le cadre des politiques de l'entreprise, prend en charge l'élaboration des préparations froides dans le respect du contrat, peut participer aux préparations chaudes et effectue leur distribution. Contribue à la satisfaction des convives en adaptant ses comportements. Sait expliquer et valoriser le contenu de la prestation. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Tient une caisse au moment du service.

Appellations : barman (barmaid), caissier(ère), caissier(ère) premier échelon, chef de rang, commis de salle, économiste, économiste de restaurant scolaire, employé(e) administratif(ve) de restaurant, employé(e) d'accueil et de communication, employé(e) de bar, employé(e) technique de restaurant, employé(e) technique de restauration, hôte(sse) conseil, hôte(sse) de caisse, hôte(sse) d'enfants, réceptionniste, responsable de bio nettoyage, responsable de cafétéria, responsable de

modulo self, responsable de restaurant d'école, responsable de restaurant satellite, responsable de satellite, serveur(se), serveur(se) caissier(ère), serveur(se) de club, serveur(se) de club de direction, serveur(se) de direction, serveur(se) de salle invités, serveur(se) responsable, standardiste réceptionniste.

Employé technique de service logistique (ETS)/Magasinier

Niveau III

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : dans le cadre des process de l'entreprise, prend en charge la réception, le stockage, le déconditionnement, la préparation et la distribution des marchandises à la production, dans le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Contrôle la qualité des matières.

Appellations : conditionneur(se)-magasinier(ère), magasinier(ère).

Commis de cuisine/Commis pâtissier

Niveau III

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : c'est la polycompétence
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinants sur la production chaude. Met en œuvre des techniques (et des règles de fabrication) culinaires simples. Réalise en particulier les préparations relevant de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au stockage des denrées, à la distribution ou au conditionnement de la production. Participe au nettoyage.

Appellations : commis de cuisine, commis pâtissier(ère), pizzaiolo.

Employé qualifié de restauration (EQR)

Niveau IV

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : garantit la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, participe à la production chaude, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Anime l'équipe en place et peut répartir le travail de production. Avec l'équipe, contribue à l'accueil et à la satisfaction des convives.

Appellations : agent de service qualifié(e) de restauration, caissier(ère) administratif(ve), caissier(ère) responsable, chef de groupe, chef d'équipe, chef plongeur, contremaître(sse), employé(e) de restauration expérimenté(e), employé(e) qualifié(e) de cafétéria, employé(e) qualifié(e) de desserts, employé(e) qualifié(e) de restauration, maître d'hôtel, responsable caissier(ère), responsable d'ordonnancement, responsable de conditionnement, responsable de distribution automatique, responsable de préparation, responsable de préparations froides, responsable de salle, responsable d'équipe, secrétaire de restaurant, hôte(sse) d'accueil bilingue (1).

Employé qualifié de service logistique (EQSL) Chauffeur-livreur/Allotisseur

Niveau IV

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : garantit la qualité des prestations de livraison et/ou de réception, de conditionnement et de stockage dans le respect des directives de l'entreprise, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Contribue à la continuité de la qualité du service des convives. Peut coordonner tout ou partie de l'équipe logistique.

Appellations : allotisseur(se), approvisionneur(se), chauffeur(se), chauffeur(se)-livreur(se), chauffeur(se)-livreur(se) manutentionnaire, chauffeur(se)-livreur(se) poids lourds, chauffeur(se)-livreur(se) préparateur(trice), chef magasinier(ère), magasinier(ère) expérimenté(e), magasinier(ère) responsable, répartiteur(trice).

Cuisinier/Pâtissier

Niveau IV

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : élabore les mets sous le contrôle de son responsable hiérarchique et selon les procédures propres à l'entreprise. Met en œuvre des techniques culinaires élaborées, dans le respect strict du contrat de prestation et s'assure de la qualité de sa production. Participe à l'approvisionnement et au stockage des denrées, au conditionnement, à la distribution et éventuellement au nettoyage. Peut coordonner une équipe et transmettre son savoir-faire.

Appellations : cuisinier(ère), cuisinier(ère) hôte(sse), cuisinier(ère) pâtissier(ère), cuisinier(ère) préparateur(trice) livreur(se), cuisinier(ère) responsable, cuisinier(ère) responsable tournant(e), cuisinier(ère) tournant(e), cuisinier(ère) traiteur polyvalent(e), pâtissier(ère).

Second de cuisine/Chef de partie/Responsable point de vente/Responsable logistique

Niveau V

Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	3	Autonomie dans l'organisation du travail
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	3	Animation de salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	3	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : assiste le chef de cuisine ou le responsable de site. Prépare et organise l'élaboration des plats, dans le respect strict du contrat de prestation. Participe à l'organisation et au fonctionnement de la cuisine. Peut assurer la conception des menus, l'achat et le stockage des denrées, la distribution ou le conditionnement de la production ou le nettoyage. Selon son niveau de responsabilité, peut dans certains cas encadrer une équipe et remplacer ponctuellement le chef de cuisine.

Appellations : chef de partie, chef de partie manutentionnaire, chef de partie polyvalent(e), second(e) de cuisine, responsable point de vente.

Responsable de point de restauration

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites

Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : rattaché à un supérieur qui a la responsabilité du contrat, il ou elle assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. La compétence culinaire est assurée par un collaborateur de la filière cuisine.

Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Appellations : cuisinier(ère) gestionnaire, responsable d'unité.

Chef de cuisine/Chef pâtissier

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

L'accès au statut agent de maîtrise repose sur au moins une des conditions suivantes :

- l'obtention du CQP « Chef de cuisine restauration collective » ou « Chef pâtissier » ;
- le management d'équipe. L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la dimension « animation d'équipe de production », c'est-à-dire l'encadrement d'au moins 2 personnes cuisinant, dans le cadre des attributions confiées.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, le chef de cuisine/chef pâtissier est positionné au niveau V.

Le recrutement d'un chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut « Agent de maîtrise ».

La promotion d'un salarié comme chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut agent de maîtrise.

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	BAC/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable. Dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine. Assure l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts), coordonne les activités, la présentation et la distribution. S'assure et se porte garant du respect des normes d'hygiène, de qualité gustative et nutritionnelle, de sécurité et du respect des normes commerciales (calibrage, contrat et marketing).

Appellations : chef cuisinier(ère), chef de cuisine, chef de cuisine responsable, chef de cuisine tournant(e), chef pâtissier(ère).

Adjoint au responsable de restaurant

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : assiste son responsable hiérarchique dans la gestion de son activité : approvisionnements, traitement des factures, inventaire, suivi des frais et validation des menus. Participe à l'animation et à l'encadrement des équipes. Contribue à la conduite des process liés : l'hygiène, la sécurité, la qualité du service et la satisfaction du client. Il supplée le responsable du restaurant.

Appellations : adjoint(e) d'exploitation, adjoint(e) de production, adjoint(e) de restaurant, adjoint(e) directeur(trice) de restaurant, adjoint(e) du responsable d'exploitation, assistant(e) d'exploitation, assistant(e) gérant(e), gérant(e) adjoint(e), gérant(e) adjoint(e) salarié(e), gouvernante, responsable de services clients, maître hôtel responsable.

Diététicien

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	BTS ou DUT de diététique, diplôme d'Etat
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : établit les plans alimentaires, élabore ou valide les menus et leurs déclinaisons pour les régimes alimentaires, dans le respect de la politique de l'entreprise.

Appellations : diététicien(ne), diététicien(ne) coordinateur(trice) qualité, hôte(sse) diététicien(ne), responsable diététique, contrôleur qualité.

Chef gérant

Niveau VII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
------------------	-------	-------------

Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Évalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et garantit la bonne application du contrat. Il est le premier interlocuteur de la direction du client et des convives.

Appellations : chef de cuisine gérant(e), chef de cuisine gestionnaire, chef gérant(e), chef gérant(e) tournant(e), responsable de cantine.

Chef de production

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ responsabilité	5	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale
Formation	6	Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : en cuisine centrale sur des sites importants : responsable de la production culinaire. Organise la production des repas. Encadre son équipe. Participe à l'élaboration et respecte les budgets. Organise le suivi de la maintenance et des équipements des cuisines et de leurs satellites. Assure le respect des normes de qualité, d'hygiène et contractuelles. Définit les process de fabrication et assure leur application sur son site. Passe les commandes. Est en relation avec les sites et satellites.

Appellations : chef de fabrication, chef de production, gérant(e) responsable de production, responsable de production.

Responsable de restaurant

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	5	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale

Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : rattaché au responsable de secteur, supervise la prestation culinaire ainsi que l'animation et la gestion du restaurant et des centres de profit qui peuvent lui être rattachés. Garant de la bonne exécution du contrat et de son adaptation dans le temps, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Contrôle et optimise les résultats d'exploitation de son périmètre. Effectue et/ou participe au recrutement et à la gestion des RH de ses collaborateurs sur son site.

Appellations : gérant(e), gérant(e) de restaurant, gérant(e) non cuisinant(e), gérant(e) responsable de clientèle, gérant(e) responsable de restaurant, gérant(e) responsable de restauration, gérant(e) responsable de restauration municipale, gérant(e) responsable de restauration services, gérant(e) salarié(e), responsable d'établissement, responsable d'exploitation, responsable d'hôtellerie, responsable d'hôtellerie restauration, responsable de cuisine centrale, responsable de restaurant, responsable de restauration, responsable de restauration municipale, responsable de self, responsable de service hôtelier, responsable de service restaurant-hôtel, responsable de service restauration, responsable de site, responsable de site pilote, responsable d'unités.

Si un agent de maîtrise est responsable de plusieurs restaurants, celui-ci ne pourra pas être positionné en deçà du niveau VIII avec l'appellation de « responsable de restaurant ».

De même, si l'ensemble des chiffres d'affaires annuels du ou des restaurants dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros (TTC) (2), il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « directeur de restaurant ».

Chef de secteur/Directeur de restaurant

Niveau IX

Statut : cadre

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	6	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques
Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	6	Encadre les salariés sur des sites différents, ce qui implique un management plus déléguatif. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité
Relation convives-client/ Communication	6	Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux

Exemples de missions : supervise les sites de son secteur. Exerce une fonction de contrôle, valide les organisations, contrôle l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Organise la relation commerciale avec les clients de son secteur et est le garant de la bonne exécution du contrat commercial. Garantit la définition et la réalisation des budgets de son secteur. Peut animer les IRP. Encadre et anime l'ensemble des responsables de sites ou chefs gérant de son secteur. Assure le suivi des recouvrements clients.

Appellations : chef de secteur, directeur(trice) d'exploitation, directeur(trice) de cuisine centrale, directeur(trice) de restaurant, directeur(trice) de la restauration, directeur(trice) de service clients, directeur(trice) hospitalité globale, responsable de région, responsable de secteur, responsable régional.

(1) Dont la nature de l'établissement et de l'emploi nécessite l'usage d'une langue étrangère.

(2) Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$P = Po (0,50 * I/Io) + (0,50 * I' / Io)$.

P = plafond révisé.

Po = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

Io = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'o = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs de I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

Accès au statut agent de maîtrise

Article 10

En vigueur étendu

L'agent de maîtrise se caractérise par des aptitudes managériales et des capacités techniques et professionnelles avérées et maîtrisées, lui permettant d'assurer, dans les limites de sa mission, des responsabilités d'encadrement et d'animation du personnel.

En outre, les salariés exerçant une responsabilité liée à leurs compétences de haute technicité peuvent accéder au statut agent de maîtrise.

Les emplois repères positionnés dans les niveaux VI, VII et VIII correspondent au statut agent de maîtrise.

Accès au statut cadre

Article 11

En vigueur étendu

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il maîtrise complètement la direction, la gestion, le management et l'organisation d'un ou plusieurs sites. Cela nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité et ses responsabilités sont étendues. Il met en œuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue atteignant une haute spécialisation liée à une large autonomie de jugement et d'initiative. Il définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.

Il doit être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

Ses qualités humaines et professionnelles, ainsi que ses capacités techniques lui permettent, dans le cadre de sa mission, d'animer, de contrôler et d'orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

Les salariés de niveau IX relèvent du statut cadre.

Certaines fonctions qui nécessitent une expertise reconnue au-delà de la restauration collective ou un grand volume d'activité sont susceptibles d'être positionnées au niveau cadre. Ex. : chef de production d'une grande cuisine centrale, chef de cuisine d'une salle à manger de direction. Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros (TTC) (1). Ils prennent alors l'appellation de directeur de restaurant.

(1) Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$P = P_0 (0,50 * I/I_0) + (0,50 * I'/I'_0)$.

P = plafond révisé.

P₀ = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

I₀ = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'₀ = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.?

Modalités d'application de l'avenant

Article 12

En vigueur étendu

Modalités d'application de l'avenant au niveau entreprise

L'entreprise doit garantir la mise en œuvre des nouvelles classifications dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (cf. article 18).

Pour faciliter l'application du présent avenant, l'entreprise s'engage à informer son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, à défaut CE, à défaut DP) sur son contenu, dans les 3 mois de sa signature.

Afin de vérifier la bonne mise en œuvre du présent avenant, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire qui se réunira au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant. Il sera constitué de membres de la direction, des partenaires sociaux (des délégués syndicaux centraux, ou à défaut des délégués syndicaux, ou à défaut des délégués du personnel). Ces membres du groupe de travail paritaire seront préalablement formés selon des modalités propres à chaque employeur.

Ce groupe de travail veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction soit en cohérence avec la grille de classification et les critères classants. A cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les 5 mois de l'entrée en vigueur du présent avenant, les membres du comité central d'entreprise, ou à défaut du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et l'encadrement sensibilisé aux éventuelles difficultés rencontrées dans le processus de mise en œuvre et aux dispositions arrêtées pour y remédier.

Modalités de suivi de l'avenant au niveau national

Le suivi national de l'application sera assuré au niveau de la branche par une commission nationale paritaire de suivi. La commission nationale paritaire de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires dudit avenant.

La commission nationale paritaire de suivi suivra la mise en œuvre de l'avenant, veillera au respect de la méthode de classification définie par le présent avenant et garantira la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent avenant.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira 9 mois après la date d'entrée en vigueur de l'avenant et une fois les années suivantes sur saisine de l'un des signataires.

Garanties individuelles

Article 13

En vigueur étendu

1. Dans un délai minimum de 1 mois précédant l'utilisation des bulletins de paie sur lesquels figurera l'intitulé des classifications résultant du présent avenant, chaque salarié se verra remettre un courrier permettant de présenter sa situation individuelle, comprenant :

- l'existence du présent avenant et sa date d'entrée en application ;
- la situation nouvelle du salarié au regard :
 - du niveau ;
 - de la fonction ;
 - du salaire de base mensuel ;
 - du statut ;
- un support de présentation des nouvelles classifications ;
- la mention relative à la possibilité de consultation du nouveau texte.

2. Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

3. En cas de désaccord sur leur situation, les salariés concernés pourront faire part de ce dernier à leur hiérarchie accompagnés, le cas échéant, d'une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Phase	Avant entrée en vigueur	Après entrée en vigueur
Signature de l'avenant	Ms	
Information de l'encadrement et des IRP*	Entre Ms et Ms+ 3	
Entrée en vigueur de l'avenant		Me
Formation des membres du groupe de travail paritaire (direction + partenaires sociaux**)		Entre Me et Me + 3
Réunion du groupe de travail paritaire		Me + 3
Information des IRP* Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise)		Me + 5
Information sur situation individuelle des salariés		
Mise en œuvre de l'avenant		Me + 6

Réunion de la commission nationale paritaire de suivi		Me + 9
(*) CCE, à défaut CE, à défaut DP. (**) DSC, à défaut DS, à défaut DP. Ms : mois de la signature. Me : mois de l'extension.		

Grille des minima conventionnels

Article 14

En vigueur étendu

Dans une volonté de cohérence du travail de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent d'associer aux emplois repères une grille des minima conventionnels.

Les dispositions de l'article 16 sont modifiées comme suit :

« Article 16

Rémunération

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

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

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

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

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

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76
V	10,13
VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

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

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 392,33

II	1 430,25
III	1 456,03
IV	1 480,30
V	1 536,42
VI	1 606,19
VII	1 735,10
VIII	1 865,54
IX	2 200,73

Evolution du SMM du niveau IX

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

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

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

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

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

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

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

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

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

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul pro rata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

Niveau	RMA
I	18 100,29
II	18 593,25
III	18 928,39
IV	19 243,90
V	19 973,46
VI	20 880,47
VII	22 556,30
VIII	24 252,02
IX	28 609,49

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent. »

Révision des classifications

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7, les parties se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Champ d'application

Article 16

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Durée. - Date d'entrée en vigueur de l'avenant

Article 18

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les minima conventionnels prévus à l'article 14 ne seront applicables qu'au 6e mois civil suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dépôt et extension

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Glossaire

Afin d'éviter tout risque d'interprétation divergente dans l'application du texte, certains termes relatifs aux classifications ont été définis ci-après.

Activité : ensemble des travaux simples ou complexes confiés à un collaborateur.

Activité connexe : activité professionnelle qui a des rapports de similitudes ou de dépendance avec le métier principal (ex. : chef de cuisine/gestion des matières premières, diététique/relations commerciales...).

Animer une équipe : l'animation d'un groupe par un responsable hiérarchique consiste à répartir les différentes tâches, à entraîner et former son équipe, assurer le rythme de travail, afin de garantir le résultat attendu.

Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte des instructions, des consignes et des contrôles de sa hiérarchie. L'autonomie peut se mesurer depuis la consigne élémentaire jusqu'à l'orientation générale. Ne pas confondre autonomie et initiative (l'initiative étant requise pour tous les emplois).

Classification : système permettant de classer les emplois, les métiers ou les niveaux de qualification dans une branche. La classification à critères classants repose sur des niveaux définis à l'aide d'un ensemble de critères comme la responsabilité, l'autonomie, la technicité, la connaissance, l'expérience...

Compétence : niveau d'analyse de la performance que doit atteindre un salarié pour effectuer le travail qui lui est demandé. La compétence est considérée comme un ensemble de savoirs validés par une formation et/ou une expérience, c'est-à-dire une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'un individu a acquis au cours de son parcours professionnel et qu'il peut mettre en œuvre dans son activité professionnelle.

Complexité : la complexité est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux tâches confiées au salarié.

Connaissances ou expérience requises : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consigne : précise les tâches à accomplir.

Critères classants : les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications. Les critères classants permettent une mesure des emplois sur la base d'un système de degrés au sein de chaque critère.

Direction d'une équipe : identique à l'animation d'une équipe mais qui dispose du pouvoir disciplinaire.

Directives : ensemble d'indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Élémentaire : qui a un caractère simple.

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes comparables dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

Emploi repère : les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

Expérience : élargissement des savoirs et des aptitudes induits par le parcours professionnel.

Fonction : une fonction est un ensemble de tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et regroupées sous une même dénomination que l'entreprise attribue à un salarié ou à un groupe de salariés. Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fréquent : qui se produit périodiquement à des intervalles rapprochés.

Initiative : action et capacité du salarié de proposer, déterminer et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches dans le cadre de l'autonomie dont il dispose.

Instruction : indication comportant des explications orales ou écrites sur le travail à accomplir et sur le mode opératoire à utiliser.

Mesure : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Métier : contenu d'une activité spécifique en termes de compétence, de savoir-faire et d'expérience exigeant formation et expérience.

Mission : ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être variable en durée, en complexité, voire même s'exercer en dehors des structures courantes de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Objectif : but, résultats à atteindre, à court, moyen ou long terme.

Parcours professionnel : itinéraire d'acquisition de compétences et d'évolution professionnelle.

Permanent : qui dure et demeure sans discontinuer.

Plan de formation : document établi par l'employeur chaque année comprenant l'ensemble des actions de formation qui seront organisées au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Politique de l'entreprise : orientations et moyens permettant de concourir à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Polycompétence : elle se caractérise par la réalisation de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires.

Polyvalence : réalisation de plusieurs tâches répétitives d'un même degré de complexité, mais de nature nettement différenciée, sur plusieurs postes et ne nécessitant pas de technicité particulière.

Ponctuel : qui se produit de façon irrégulière et espacée dans le temps.

Poste : situation de travail regroupant un ensemble d'activités particulières, dans un espace déterminé (géographique, technique...).

Qualification :

- du salarié : degré de capacité professionnelle de la personne attesté par un diplôme ou reconnu par l'expérience professionnelle. Elle relève de la formation personnelle du salarié et de ses acquis professionnels. Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions. La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié ;

- de l'emploi : niveau, dans la hiérarchie définie par la classification, où se situe l'emploi exercé.

Régulier : qui se produit à une périodicité identique.

Responsabilité : la responsabilité conduit à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont le salarié a la charge, sur un plan externe ou interne à l'entreprise.

Elle s'apprécie par la nature et l'impact des activités et/ou décisions prises dans le cadre de la marge d'autonomie dont dispose le salarié, portant, en tout ou partie, sur :

- les personnes (leur activité, l'animation, leur formation et leur développement, leur santé et leur sécurité, l'administration et la gestion des ressources humaines, la communication) ;

- l'organisation (les moyens, les coûts, les délais, les matières et la qualité) ;

- les activités (l'atteinte d'objectifs, la réalisation de programmes, la définition et la mise en œuvre d'une politique ou d'une stratégie).

Savoir : ensemble de connaissances théoriques et pratiques.

Savoir-faire : ensemble de compétences traduisant la capacité à résoudre des situations ou des problèmes, par la mise en œuvre de connaissances, de techniques ou de procédures.

Savoir-être : savoir-faire relationnel qui définit les comportements et les attitudes attendus dans une situation donnée. Le ministère du travail définit le savoir être comme le comportement social.

Tâche : c'est un acte de travail permettant la réalisation d'un but immédiat. Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Technicité : connaissances nécessaires permettant la mise en œuvre d'une technique particulière impliquant des modes opératoires ou des procédures d'intervention.

Technicité (degré de) : niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience.

Travaux : ensemble de tâches dont la mise en œuvre combinée est nécessaire pour concourir à la réalisation du produit ou

du service final.

Travaux complexes : ensemble de tâches relevant de plusieurs techniques différentes.

En vigueur étendu

Annexe II

Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

Travail intermittent dans le secteur scolaire

Accord du 14 juin 1993, modifié par les avenants no 1 du 21 juin 1994 et n° 2 du 11 juillet 1996

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveau I, II, III, IV et V du secteur scolaire couverts par la convention collective nationale, pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984).

Le secteur scolaire est constitué de l'ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur), ce rythme étant fixé par le calendrier qui leur est applicable.

Pour définir l'appartenance au secteur scolaire, il convient de prendre en compte la nature de l'activité principale de l'unité de travail ou de l'établissement et non l'organisation interne de l'entreprise.

Lorsque les entreprises de restauration collective seront dans l'impossibilité de pourvoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire du fait de la nature de l'emploi et seulement dans ce cas, elles pourront procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée intermittents en application du présent accord. »

Changement de prestataires de services

Avenant no 3 du 26 février 1986, modifié par l'avenant à l'avenant n° 3 du 1er décembre 1989, complété par l'avenant no 2 à l'avenant no 3 du 27 mai 2009.

L'article 3 a est modifié comme suit :

« Article 3

Poursuite des contrats de travail

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation. »

Les autres dispositions de l'article 3 demeurent inchangées.

Accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective

« Article 9

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la convention collective nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination "personnel d'encadrement" est trop générale et imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention collective nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en œuvre : ».

Les autres dispositions de l'article 9 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 21

Plan de formation

« L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres. »

Les autres dispositions de l'annexe I à l'avenant n° 21 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 7

Rapport annuel de branche sur l'emploi et les salariés effectifs dans la branche

Les tableaux IX « Total des embauches », XI « Salaires moyens de la branche » et XIV « Promotion interne » (bilan annuel du travail intermittent, analyse du secteur scolaire, cuisines centrales scolaires) sont modifiés comme suit :

« IX. - Total des embauches 20.

Niveau	Homme	femme	ensemble
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII			
VIII			
IX			
Total			

Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des embauches CDD + CDI + CDII du tableau VII, rubrique 3. »

« XI. - Salaires moyens de la branche au 31 décembre 20..

Base : 151,67 heures.

(Rubrique 211, bilan social)

Qualification	Homme			Femme		
	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen
I						
II						
III						
IV						
V						
VI						
VII						
VIII						
IX						
Total						

« XIV. - Promotion interne 20.. (à remplir obligatoirement même en l'absence de promotion)

(Rubrique 151, bilan social)

Niveau	Total effectif inscrit au 31 décembre 20..		Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*)	
	H	F	H	F
I				
II				
III				
IV				
V				
VI				
VII				
VIII				
IX				
Total				

(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année.

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..

Analyse sur le secteur scolaire

Effectifs en heures réelle

Désignation	< à 800 heures	De 800 heures A 899 heures	De 900 heures A 999 heures	De 1 000 heures A 1 199 heures	De 1 200 heures A 1 499 heures	> à 1 500 heures	Total

I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total secteur scolaire									

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..

Analyse sur le secteur scolaire

Heures réelle

Désignation		< à 800 heures	De 800 heures A 899 heures	De 900 heures A 999 heures	De 1 000 heures A 1 199 heures	De 1 200 heures A 1 499 heures	> à 1 500 heures	Total
I	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
II	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
III	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
IV	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
V	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						

Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures réelle

Désignation			< à 800 heures	De 800 heures A 899 heures	De 900 heures A 999 heures	De 1 000 heures A 1 199 heures	De 1 200 heures A 1 499 heures	> à 1 500 heures	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							

	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures contractuelle

Désignation			< à 800 heures	De 800 heures A 899 heures	De 900 heures A 999 heures	De 1 000 heures A 1 199 heures	De 1 200 heures A 1 499 heures	> à 1 500 heures	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							

VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total secteur scolaire									

Bilan annuel travail intermittent du 1er septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Heures réelle

Désignation		< à 800 heures	De 800 heures A 899 heures	De 900 heures A 999 heures	De 1 000 heures A 1 199 heures	De 1 200 heures A 1 499 heures	> à 1 500 heures	Total
I	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
II	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
III	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
IV	CDI intermittents	H						
		F						

	Autres CDI	H						
		F						
V	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes

Signataires	
Organisations patronales	Le SNRC,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; L'INOVA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Prime d'activité continue

Article 2

En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 45 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Prime de service minimum

Article 3

En vigueur étendu

Le montant brut de la prime de service minimum, prévue à l'article 36.2 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 22,50 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Prime de détachement temporaire

Article 4

En vigueur étendu

Le montant minimal de la prime journalière de détachement temporaire, prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 1,85 €.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er septembre 2012.

Pour favoriser l'application de ces dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

Extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC

En vigueur non étendu

Paris, le 14 janvier 2015.

La fédération INOVA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris, à la direction générale du travail, service des conventions et accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3, du code du travail, notre fédération Inova CFE-CGC vous fait part de son souhait d'adhérer à l'accord relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) ratifié par les partenaires sociaux en date du 2 décembre 2014.

Cette adhésion prend effet à dater de ce jour.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Dans une situation économique dégradée, le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement s'inscrit dans une volonté forte de rétablir durablement la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les parties rappellent, par ailleurs, que les entreprises de la branche de la restauration collective concédée assurent un service de restauration pour des collectivités diverses et variées - écoles maternelles et primaires, maisons de retraite, entreprises, administrations publiques, etc. - et sont donc tributaires de la bonne santé économique de leurs clients.

Dans la suite du relevé de conclusions du 5 mars 2014 qui rappelle l'objectif du pacte d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi, les branches professionnelles sont invitées à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi, notamment des jeunes et des seniors, tout en tenant compte de la réalité économique des entreprises du secteur.

La nature et le niveau des engagements pris sont liés, d'une part, à l'évolution de la situation économique et sociale, d'autre part au renouvellement des mesures d'aides sociales et fiscales prévues dans le cadre du CICE.

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche de la restauration collective s'inscrit dans ce cadre. Il s'inscrit également dans la continuité des actions menées ou en cours notamment en matière de :

- classifications (avenant n° 47 du 9 novembre 2011), qui traduit la volonté des partenaires sociaux de :
- favoriser le recrutement ;
- maintenir et développer l'employabilité, professionnaliser les emplois par la création de CQP ;
- permettre une gestion dynamique des parcours professionnels, l'identification de passerelles entre les filières ;
- fidéliser les salariés en donnant une meilleure visibilité des possibilités d'évolution ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ;
- égalité entre les femmes et les hommes (avenant n° 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont entendu rechercher :
- une évolution durable des mentalités ;
- une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement et de formation ;
- un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- insertion des personnes en situation de handicap (accord du 29 octobre 2010) par lequel les partenaires sociaux ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique

d'insertion et d'emploi des personnes en situation de handicap ;

- formation professionnelle (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux rappellent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu, dès le 2 décembre 2014, d'ouvrir une négociation sur ce thème et de mettre en place un groupe de travail paritaire. L'examen de l'état des lieux économique et social du secteur (cf. données chiffrées en annexe) a conduit aux constats suivants :

- une diminution des effectifs notamment dans les secteurs « entreprises et administrations » et « enseignement » ;
- un vieillissement des effectifs ;
- une faible attractivité des métiers pour les jeunes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité affirmer des engagements et mettre le focus sur l'utilisation de tous les leviers d'action en matière de :

- insertion professionnelle durable, notamment des jeunes par le développement de l'alternance ;
- maintien de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Insertion professionnelle durable

Article 1er

En vigueur étendu

Les jeunes

Article I.1

En vigueur étendu

L'examen de la pyramide des âges traduit un déficit important de jeunes dans les entreprises de la restauration collective.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes. Ils se fixent comme objectif l'embauche de 7 000 jeunes parmi l'ensemble des embauches au terme de la période de 3 ans, dont au moins 50 % en contrat à durée indéterminée, et tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Les entreprises privilégieront, autant que possible, les embauches en contrat à durée indéterminée.

L'embauche de jeunes de 26 ans et moins passe par, d'une part, une plus grande attractivité de nos métiers, d'autre part la possibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir.

Attractivité des métiers

Le secteur de la restauration collective souffre d'une image pas suffisamment valorisée. Afin de remédier à la désaffection des jeunes vis-à-vis des métiers de la restauration collective, les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et d'amplifier les actions déjà menées en ce sens, notamment les actions de découverte et de promotion des métiers et des filières de formation en direction des élèves, des parents, des enseignants et des conseillers d'orientation pour permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers les métiers de la restauration collective, garantie d'une intégration professionnelle réussie.

Ces actions seront menées tant au niveau des entreprises que de la branche. Par exemple :

- participation à des salons (exemple : Mondial des métiers à Lyon) ;
- participation à des opérations « portes ouvertes » dans les écoles avec l'appui du réseau des ambassadeurs des métiers ;
- suivi de l'accord-cadre de coopération signé avec l'Education nationale : contribution à la formation des personnels de l'Education nationale dans le cadre des stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ;

- fourniture de matériel pédagogique, de fiches métiers... ;

- clips métiers.

Ces actions seront portées à la connaissance de la commission de suivi.

Parcours d'accueil

Identification et rôle d'un référent

Le salarié référent est choisi par l'employeur sur la base du volontariat si possible sur le lieu de travail ou ayant une proximité géographique.

Le référent accueille le jeune à son arrivée dans l'entreprise. Il doit faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son poste, son environnement de travail et ses collègues. Il doit le sensibiliser aux questions relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

A cette fin, chaque entreprise s'engage à mettre à la disposition de tout nouvel embauché, et quel que soit le support, les informations propres à permettre sa bonne intégration (type livret d'accueil).

Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage (dont le rôle principal est la transmission des compétences).

Accueil des jeunes sous convention de stage

Le stage en entreprise doit être l'opportunité de mettre en application les connaissances acquises par le stagiaire, de confronter la théorie à la pratique et un moyen de transition vers la vie professionnelle.

Pour y veiller, l'entreprise désignera un responsable de stage.

Développement de l'alternance

Article I.2

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Les contrats en alternance permettent au jeune d'acquérir une qualification et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel ; ils constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), sur la base des études réalisées, définira les actions pertinentes permettant de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement de l'apprentissage

Les parties rappellent l'intérêt de verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la branche afin de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement des contrats de professionnalisation

Les parties signataires renouvellent les engagements de la branche :

- de faire évoluer, à compter du 1er novembre 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1re année puis de 50 % sur chacune des 2 années suivantes ;

- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 %, dont 66 % de jeunes, la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI ou d'une proposition de CDI dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de professionnalisation.

Les parties soulignent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation.

Développement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet de favoriser la réalisation de parcours professionnels par des formations certifiantes ou qualifiantes, y compris celles inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications

professionnelles. Les parties encouragent l'OPCA à accompagner les entreprises dans le financement et l'ingénierie de certification, et ce afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC est un dispositif qui donne la possibilité à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettra d'occuper un emploi.

La branche développera un partenariat avec Pôle emploi tant pour la définition des profils des candidats que pour l'élaboration de parcours professionnels adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises.

De même, les services de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche seront sollicités pour faciliter les démarches administratives tant de la branche que des entreprises, condition de la réussite de l'opération.

Sous réserve de l'accompagnement et de l'obtention des financements de Pôle emploi et de l'OPCA, une première expérience portant sur 200 demandeurs d'emploi en vue de l'obtention du CQP d'agent de restauration sera engagée sur l'Île-de-France et la région Nord.

Les entreprises s'efforceront de mobiliser en interne les équipes de ressources humaines pour mener à bien l'intégration de ces personnes.

La branche se fixe un objectif d'embauche de 30 % en contrat à durée indéterminée ou de 50 % tous contrats confondus des personnes ayant obtenu leur CQP. Dans les 12 mois de l'obtention du CQP, ces personnes pourront bénéficier d'une embauche ou d'une proposition d'embauche dans une SRC ou dans tout autre secteur.

Le suivi des embauches ou des propositions d'embauche sera effectué à partir des informations communiquées par Pôle emploi.

Accueil des personnes en situation de handicap

Article I.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties signataires rappellent leur attachement à porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour notamment :

- accroître les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans la branche.

Maintien de l'emploi

Article II

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux affirment l'importance de maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi pour conserver les compétences.

Avec 90 000 signatures de contrats de travail en 2015, la branche s'efforcera de maintenir le nombre de contrats.

Seniors

Article II.1

En vigueur étendu

Pour l'application du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de qualifier de senior tout salarié âgé de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux, ayant fait le constat que la population des seniors était bien représentée dans la branche, s'efforceront, au terme de la période de 3 ans, de porter le pourcentage de seniors 19 % des effectifs.

Les entreprises pourront, lors de l'entretien professionnel, évoquer les mesures d'accompagnement permettant au salarié « senior » de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions en favorisant :

- l'accès à la formation en anticipant l'évolution des carrières professionnelles ;
- la réduction volontaire du temps de travail ;

- l'organisation par les institutions de prévoyance de réunions d'information sur les dispositifs de retraite ;
 - l'accompagnement des salariés en fin de carrière en s'efforçant de proposer une offre de formations d'aide à la gestion du départ à la retraite dans les 2 ans précédant le départ en retraite ;
- A cette fin, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront, à leur demande et sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour faire effectuer un bilan retraite ;
- l'orientation vers des missions tutorales.

A sa demande, le salarié « senior » pourra bénéficier, si nécessaire, d'un entretien supplémentaire par an afin d'envisager de façon plus approfondie ses perspectives professionnelles.

Afin de favoriser l'accès au bilan de santé prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Ils devront à cet effet présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à leur retour dans l'entreprise de leur présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

Développement de l'employabilité

Article II.2

En vigueur étendu

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse de maintien et de développement des compétences et des qualifications est un facteur tant de compétitivité pour les entreprises que de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Le développement de l'employabilité passe par :

- le développement des compétences et des qualifications ;
- la sécurisation des parcours professionnels (accord de branche sur la formation professionnelle) ;
- la fidélisation ;
- la professionnalisation de nos métiers.

Elle vise à permettre à des personnes disposant d'un faible niveau de qualification d'accéder à des emplois durables. En développant la notion de professionnalisme, le secteur d'activité s'inscrit dans une démarche générale plus volontaire et active de développement de l'emploi et de la formation.

Les partenaires sociaux chargent la CPNE de veiller à la réactualisation régulière de la liste des formations éligibles au CPF.

Formation et transmission des savoirs

Article II.3

En vigueur étendu

Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés expérimentés (seniors) permettent à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire.

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors. Grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes.

Tutorat

La pratique du tutorat doit être privilégiée dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnu.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupant des missions tutorales fera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

Perco

Article III

En vigueur étendu

Dans le souhait d'une démarche responsable et concertée, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'ouvrir une négociation sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

A cette fin, ils conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un groupe de travail paritaire à la fréquence de :

- deux réunions avant les vacances d'été 2016 ;
- deux autres réunions au cours du second semestre,

avec l'objectif d'aboutir à un socle commun d'ici à la fin de l'année, sous réserve des contraintes liées à la nécessité d'un appel d'offres relatif à la gestion des fonds et à la détermination des supports de placement.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, l'accord précisera notamment les modalités d'abondement retenues après concertation et négociation avec les organisations syndicales.

Commission de suivi

Article IV

En vigueur étendu

Pour faire le point sur les engagements pris dans le présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives *au niveau national* (1), signataires du présent accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège employeurs.

Elle se réunira une fois par an. Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord, la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

Terme étendu sous réserve qu'il t interprété comme visant l'ensemble des organisations représentatives dans la branche conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

(1) T
es

Dispositions finales

Article V

En vigueur étendu

Entrée en vigueur et durée

Article V.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1er janvier 2015. Il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017.

Les engagements pris dans le présent accord sont conditionnés au respect des mesures sociales et fiscales intervenues ou annoncées jusqu'à fin 2017. En fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Modification

Article V.2

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant sur demande d'un des signataires.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives *au niveau national* (1).

Au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Terme étendu sous réserve qu'il t interprété comme visant l'ensemble des organisations représentatives dans la branche conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1) tendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

(1) T

es

(2) Article é

Extension

Article V.3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983 .

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Données extraites des rapports annuels de branche 2011-2012-2013

Evolution des effectifs

Statut	Homme			Femmes			Ensemble		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Cadres	2 548	2 636	2 581	997	1 115	1 175	3 545	3 751	3 756
AM	9 017	9 418	9 611	3 108	3 504	3 751	12 125	12 922	13 362
Employés	22 173	21 088	20 675	39 125	36 808	35 474	61 298	57 896	56 149
Total	33 738	33 142	32 867	43 230	41 427	40 400	76 968	74 569	73 267

CDD, CDI

Année	CDD			CDI		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	5 735	2 180	3 555	71 233	31 558	39 675
2012	5 164	1 986	3 178	69 405	31 156	38 249
2013	4 830	1 945	2 885	68 437	30 992	37 515

Temps plein/temps partiel

Année	Temps plein			Temps partiel		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	54 950	30 114	24 836	22 018	3 624	18 394
2012	54 220	29 808	24 412	20 349	3 339	17 010
2013	53 795	29 430	24 365	19 472	3 437	16 035

Formation en alternance

Année	Contrat de professionnalisation			Contrat d'apprentissage		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	53	28	25	813	385	428
2012	80	40	40	794	407	387
2013	66	29	37	1 175	646	529

Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 relatif à la classification des fonctions support

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis dans le triple objectif de :

- répondre à l'engagement pris dans l'avenant n° 47 relatif aux classifications « de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support » ;
- traduire la volonté que les fonctions support soient identifiées et prises en considération ;
- permettre une cohérence de positionnement des fonctions support au sein des entreprises de la branche.

L'enquête menée auprès de ces dernières a permis d'avoir une vision globale du positionnement des fonctions support réalisé et a confirmé d'une part que certaines appellations ne concernent qu'un nombre très limité de salariés, d'autre part que ces appellations peuvent recouvrir des réalités très différentes selon l'organisation et la taille de l'entreprise.

Les parties signataires sont convenues de regrouper les appellations en familles de métiers et de mettre des seuils minima d'entrée de positionnement.

En complément de la grille de positionnement des fonctions opérationnelles est proposée la grille de positionnement des fonctions support suivante.

En vigueur étendu

Statut	Niveau	(Secrétariat) administration	Informatique	Comptabilité finances juridique	Paie ressources humaines	Commercial marketing communications achats
Employé	I	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau
	II	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif
	III	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative Aide-comptable	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative
	IV (*)	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant Technicien paie	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paie	Secrétaire bureautique spécialisée
Agent de maîtrise	VI	Responsable d'équipe	Assistant technique	Chef de groupe Chef de groupe comptable Assistant : - gestion - trésorerie - juridique	Chargé de mission Technicien paie (****) Gestionnaire paie (****) Chef de groupe paie	Chargé de mission Assistant : - commercial - communication
	VII	Secrétaire / Assistant de direction	Technicien informatique	Responsable administratif Chargé de recouvrement	Responsable administratif	Chargé de : - développement - communication
	VIII	Assistant de direction (d'un membre de comité de direction)	Responsable domaine Administrateur SI	Responsable comptable Responsable gestion Chef comptable	Responsable paie formateur (**)	Gestionnaire achats
Cadre	IX	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service Contrôleur de gestion	Directeur formateur (***) Chef de service RRH	Directeur Acheteur Chef de service
(*) S'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V.						
(**) Hors missions ponctuelles/occasionnelles.						
(***) Dans les sociétés de 3 000 salariés et plus.						
(****) Dans les sociétés de 300 salariés et plus.						
Note : toutes ces fonctions sont aussi bien féminines que masculines.						

Dispositions finales

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification (2)

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

(2) Les stipulations relatives à la dénonciation ou modification de l'avenant sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et dont les modalités d'application ont été simplifiées et sécurisées par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, instaure le principe d'une durée minimale de travail de 24 heures pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions de la convention collective relatives aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

- d'une part, des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
- d'autre part, du souhait des salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de conserver la possibilité d'avoir deux emplois.

Elles ont notamment souhaité :

- porter la durée minimale de travail à 24 heures ;
- permettre aux salariés en poste d'augmenter, pour une période limitée, leur durée de travail en leur proposant de bénéficier d'avenants « complément d'heures » ;
- aménager les coupures avec la mise en place de garanties et de contreparties.

Les parties signataires, après avoir rappelé que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein à proportion de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle, sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant annule et remplace :

- l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;
- l'article 7 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, relevant de la section 2 du chapitre III du code du travail, ne sont pas visés par le présent avenant.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective devient:

« Emploi des salariés à temps partiel Article 1er

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 1.1

Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par ailleurs, les contrats conclus antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas remis en cause par le présent avenant.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de remplacement et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2

Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles, et ce en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou, à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;
- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 1.3

Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

A réception, l'employeur vérifie :

- qu'un poste est bien disponible au sein du même site ou, à défaut, dans l'entreprise ;
- que l'organisation de travail du site le permet ;
- que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

A défaut, l'employeur peut refuser la demande du salarié et devra le motiver par écrit.

Article 1.4

Information des instances

L'employeur informe chaque année les institutions représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

Article 2

Avenants ' complément d'heures '

Article 2.1

Cas de recours

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant ' complément d'heures ' augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

Article 2.2

Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises proposeront des avenants ' complément d'heures ' aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

L'avenant ' complément d'heures ' doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le motif ;
- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps complet ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants ' complément d'heures ' pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant ' complément d'heures ' donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans à compter

de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 3

Heures complémentaires

Article 3.1

Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2

Limite du nombre d'heures complémentaires

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 25 % de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.3

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

Article 3.4

Majoration salariale

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie. Les parties conviennent des majorations suivantes :

- 10 % dès la première heure complémentaire dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

Article 4

Coupages

Article 4.1

Limitation des coupures

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, les parties signataires prévoient la possibilité, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail, les coupures ne sauraient être considérées comme un temps de travail effectif.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article ' Dérogation à la demande du salarié ', les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure, sauf demande expresse du salarié.

Article 4.2

Garanties et contreparties octroyées aux salariés en cas de coupure supérieure à 2 heures

1. Amplitude et répartition journalière

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h 30 minimum par séquence de travail.

2. Augmentation de la durée contractuelle

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

3. Indemnité conventionnelle compensatrice

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Indicateur de suivi

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises. »

Dénonciation ou modification

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

(1) L'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée. (Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales

Signataires	
Organisations patronales	SNRC

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC INOVA CFE-CGC

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Modalités d'indemnisation

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 paragraphe « Commissions paritaires professionnelles nationales » sont modifiées comme suit :

« Article 4

Paragraphe Commissions paritaires professionnelles nationales

Pour participer à ces commissions paritaires, les organisations patronales signataires de la convention collective nationale prennent en charge, par organisation syndicale représentative au niveau national, le salaire de quatre représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

Ce temps de présence s'entend hors temps de délégation.

Chaque centrale syndicale représentative au niveau national pourra prétendre au remboursement, par les organisations patronales signataires de la convention collective nationale et sur justificatifs, des frais de :

- deux délégués de la région parisienne et deux délégués de province par séance de la commission paritaire nationale ;
- deux représentants par séance des groupes de travail paritaire.

Conformément au barème ci-dessous :

Frais de repas

Frais réels dans la limite de six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- un repas par délégué de la région parisienne ;
- deux repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement est effectué sur les bases suivantes, quel que soit le mode de transport utilisé :

- pour les délégués de province en deçà de 500 km : billet SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;
- pour les délégués de province à partir de 500 km :
 - soit billet SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun, plus frais réels d'hôtel, petit déjeuner inclus, dans la limite d'un forfait de 34 MG ;
 - soit billet TGV aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;

- soit billet d'avion aller-retour, en classe économique, et frais de navette entre l'aéroport et la ville.

Les 500 km s'entendent comme la distance du domicile du salarié au lieu de la réunion.

En l'absence de transport en commun alternatif, lorsque le salarié est dans l'obligation d'utiliser son véhicule pour rejoindre la gare la plus proche de son domicile, des indemnités kilométriques seront prises en charge pour cette seule partie du trajet sur la base de la 1re tranche du barème fiscal.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal Officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 17 octobre 2017 - art. 1)

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er janvier 2017.

Extension de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires avaient conclu le 11 mars 2016 l'avenant n° 52 relatif au temps partiel. Cet avenant visait à faire évoluer les dispositions de la convention collective relatives aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

- d'une part des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
- d'autre part du souhait des salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de conserver la possibilité d'avoir deux emplois.

Par la signature de cet avenant, elles avaient notamment souhaité :

- porter la durée minimale de travail à 24 heures et rappeler les cas de dérogation à cette durée à la demande du salarié ;

- porter la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires jusqu'au quart de la durée inscrite au contrat de travail.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a opéré certaines modifications relatives à la réglementation applicable en matière de temps partiel.

Celles-ci concernent notamment :

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;

- les garanties à prévoir par accord collectif lorsque ce dernier met en œuvre la dérogation relative au contingent d'heures complémentaires.

Les modalités et certaines des garanties énoncées ci-dessus n'ont pu être prévues par les signataires de l'avenant n° 52 du 11 mars 2016, du fait que ces obligations ont été instaurées postérieurement à la conclusion dudit avenant.

Afin de permettre la pleine effectivité des dispositions conventionnelles conclues au sein de l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 et après avoir rappelé que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein à proportion de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant :

- annule et remplace l'article 1.2 de l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;

- ajoute un article 5 intitulé « Période minimale de travail continue » à l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel ».

Ces dispositions ont vocation à concerner tous les salariés de la branche visés par la troisième partie, livre Ier, titre II, chapitre 3, section 1 du code du travail, indépendamment de l'effectif de l'entreprise.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Le présent avenant ayant vocation à sécuriser les employeurs et salariés de la branche au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux signataires du présent avenant décident qu'il est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif, y compris ceux de moins de 50 salariés.

Durée minimale de travail et dérogation à la demande du salarié

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1.2 intitulé « Dérogation à la demande du salarié » du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective est supprimé et remplacé par :

« Article 1.2

Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa

vie familiale ;

- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;

- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d'horaires réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse de sa part.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans l'hypothèse d'une dérogation à la durée minimale fixée à l'article 1.1, les périodes de travail doivent être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes.

Toutefois, le salarié ayant fait la demande d'un temps partiel de moins de 24 heures à l'embauche pourra, à son initiative et sans justification, demander à ce que sa durée minimale de travail soit portée à 24 heures. L'employeur lui donnera priorité, au regard des possibilités et des nécessités d'organisation du service. »

Durée minimale de travail continu

Article 3

En vigueur étendu

Un article 5 intitulé « Durée minimale de travail continu » est ajouté au sein du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective comme suit :

« Article 5

Durée minimale de travail continu

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 2 h 30. »

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dénonciation ou modification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et de la négociation collective.

Elle prévoit notamment la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre d'un accord de branche spécifique (art. L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail).

Les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective affirment leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal et de favoriser la négociation dans les entreprises avec les organisations syndicales et leurs délégués syndicaux.

À cet égard, ils rappellent que les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités relatif au libre exercice du droit syndical et à la liberté d'opinion des travailleurs. (1)

Le présent avenant à la convention collective nationale a donc pour objet la transposition des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Le 4^e alinéa du préambule est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la restauration collective.

Elle se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions mixtes paritaires (art. 3 de la convention collective nationale) et à la commission paritaire de conciliation (art. 37 de la convention collective nationale) existantes à ce jour.

En conséquence :

- le deuxième alinéa de l'article 3 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées. » ;

- l'article 37 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités est supprimé ;

- le terme « commission mixte paritaire » est remplacé par le terme « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » au sein de l'article 2.2 du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » créé par l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 (art. 15.6 de la convention collective nationale) et au sein de l'article 1er de l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 ;

Est créé un article 3.1 dénommé « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » et composé des dispositions ci-après :

« Article 3.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 3.1.1

Rôle et missions de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3.1.1. a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3.1.2 de la convention collective en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

A minima, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Pour rappel, ledit article comporte au jour de la signature du présent avenant les 13 thèmes suivants :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (1)

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes. (2)

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités portant sur les thèmes suivants dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables (2) :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ; (2)

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; (2)

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical. (2)

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3.1.1. b

Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 3.1.4 de la convention collective.

Article 3.1.1. c

Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics (3) ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet.

Article 3.1.2

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes techniques paritaires prévus à l'article 3.1.2. b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Tous les 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

En outre, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, la CPPNI peut se réunir en mixte. En présence d'un représentant de la direction générale du travail, celui-ci assure alors la présidence de la CPPNI.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

Les membres de la CPPNI sont convoqués préalablement à chaque réunion. La convocation contient l'ordre du jour

déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Elle est adressée, par courrier numérique, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Il en est de même du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques. Les membres de ces groupes dûment mandatés, auront pour missions de procéder aux travaux permettant les décisions de la CPPNI.

Article 3.1.2. a

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum quatre représentants pour siéger dans la commission, dont au moins deux choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche de la restauration collective en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

La CPPNI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3.1.2. b

Groupes techniques paritaires

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en groupes techniques paritaires.

Un groupe technique paritaire peut ainsi être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI, étant précisé qu'il n'a pas de pouvoir de décision.

Les groupes techniques paritaires peuvent être également créés par un accord collectif de branche. Chaque groupe technique paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes techniques paritaires seront dûment mandatés.

Les groupes techniques paritaires sont composés paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sein de ces groupes techniques paritaires, le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la branche de la restauration collective peut désigner au maximum deux représentants pour siéger dans le groupe technique paritaire, dont un a minima est salarié d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.1.2. c

Autorisation d'absence des salariés et conditions d'indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif. (4)

Les employeurs s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Le temps passé en réunion de la CPPNI et/ ou d'un groupe technique paritaire est considéré comme du temps de travail effectif sur la base forfaitaire d'une journée de travail équivalente à 7 heures, ou d'une journée et demie lorsque le trajet pour se rendre à la réunion excède les 500 km aller. Ce forfait inclut l'ensemble des temps attachés à ladite réunion.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI et des groupes techniques paritaires est effectuée dans les conditions prévues à l'avenant n° 54 du 16 décembre 2016 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 3.1.3

Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration collective doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps. (5)

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou à l'adresse postale du secrétariat de la CPPNI suivantes :

- adresse numérique : info@snrc.fr ;

- adresse postale : secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration collective, C/ O SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.

Article 3.1.4

Saisine de la commission pour interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des textes conventionnels de la restauration de collectivités qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration collective.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par deux membres. Le collège "employeurs" est composé du même nombre total de représentants que le collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;

- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La commission se réunit dans le cadre de 3 sessions maximum par année civile. En outre, elle dispose, en tout état de cause, d'un délai minimal de 2 mois pour rendre un avis, déduction faite des périodes de congés scolaires. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception du dossier complet.

La CPPNI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés. »

(1) L'alinéa 17 de l'article 3-1-1-a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 18 à 22 de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 3-1-1-c est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(4) Le 1er alinéa de l'article 3-1-2-c est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(5) Le 1er alinéa de l'article 3-1-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 et de l'article D. 2232-1-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Champ d'application. - Publication. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (IDCC 1266).

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Dénonciation. - Révision

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

Vu l'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 2 décembre 2014 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

Les partenaires sociaux signataires réaffirment leur volonté de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir des produits et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Les entreprises de la restauration collective sont, cependant, confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offre le secteur, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À l'aune de la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance - professionnalisation et apprentissage -, notamment. De même, le développement des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP-RC revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) du 2 décembre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le

2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Rôles et missions de la CPNEFP-RC

Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation ;
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP-RC demande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la filière (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche de la restauration collective à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP-RC confie à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Attributions en matière d'emploi

Article 2.1

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question.

- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP-RC est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP-RC en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEFP-RC est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

Les orientations en matière de formation professionnelle

Article 2.2

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEFP-RC pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEFP-RC est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

Article 2.3

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC détermine les qualifications et les certifications professionnelles qui seront développées en CQP ou en titres professionnels afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranches et créer des certifications professionnelles et des titres professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications et titres professionnels de branche administrés par l'organisme certificateur de la branche (CERTIDEV) et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certificats de qualifications, de certifications professionnelles ou titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de titres professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEFP-RC accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEFP-RC implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'apprentissage

Article 2.4

En vigueur étendu

L'apprentissage est par tradition une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la CPNEFP-RC entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les autres partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF (commissions régionales paritaires emploi formation) de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEFP-RC arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

Consultation sur les EDEC et ADEC

Article 2.5

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

La CPNEFP-RC et les CRPEF

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
- de l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CPNEFP en matière d'emploi. C'est pourquoi, la CPNEFP-RC doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article 2 du présent accord.

La CPNEFP-RC et la section paritaire professionnelle RC

Article 4

En vigueur étendu

La CPNEFP-RC, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) RC dans ses travaux et la mise en œuvre de ses orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RC.

Composition de la CPNEFP-RC

Article 5

En vigueur étendu

À la signature du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-11 du code du travail, sont membres de la CPNEFP-RC.

La CPNEFP-RC est composée paritairement de 20 membres, 10 membres pour le collège salariés et 10 membres pour le collège employeurs.

Organisation et fonctionnement

Article 6

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP-RC déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEFP-RC ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CPNEFP-RC se réunit trois fois par an et en tant que de besoin, de préférence avant une réunion de la SPP RC.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 3 ans.

Les représentants de la branche de la restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des (CRPEF) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Révision ou dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande de l'une d'elles. (1)

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC 2 mois avant la date de la réunion suivante.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à toutes les parties signataires 1 mois avant la réunion. (1)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties, avec un préavis de 2 mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEFP-RC entraîne sa dissolution.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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 15 janvier 2020 - art. 1)

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Extension et publicité de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

L'accord est remis à chacune des organisations signataires. (1)

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités représente près de 110 000 salariés dont un sur trois part en formation chaque année. La branche a délivré 264 Certificats de qualification professionnelle en 2017 et environ 400 000 heures de formation.

Fort de ce constat et des spécificités liées au secteur de la restauration de collectivités, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, décliner dans la branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale tels que prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation de leur parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les parties entendent réaffirmer le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution, le déroulement de carrière des salariés des entreprises de la restauration collective.

La branche de la restauration collective est par ailleurs dotée depuis l'accord collectif du 2 décembre 2014, d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP-RC) aux fins de :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

- rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ;
- favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés (en deçà du niveau CAP) et pour les travailleurs en situation de handicap ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
- développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), plus - spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
- favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat ;
- favoriser l'accès aux parcours professionnels, et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir, tant dans la branche professionnelle que dans les entreprises (classifications, travailleurs en situation de handicap, égalité femme/ homme, pacte de responsabilité ...).

Les parties confient à la CPNEFP-RC la révision, si nécessaire, des priorités de formation et de publics au regard du secteur d'activité et de l'évolution des emplois.

Cet accord annule et remplace l'accord de branche du 7 février 2005. Il reprend l'ensemble des accès, outils, moyens et rôles des acteurs de la formation professionnelle pour les spécifier au personnel des entreprises de la restauration de collectivités.

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs et priorités, les parties signataires s'accordent sur les dispositions suivantes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Quatre voies d'accès à la formation professionnelle peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié :

- le plan de développement des compétences ;
- le compte personnel de formation ;
- le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- les dispositifs de formation par alternance ;

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'articulation des dispositifs de formation, afin de rendre chaque salarié acteur de la sécurisation de son parcours professionnel, dans une logique d'optimisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche.

Le plan de développement des compétences

Article 2.1

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser, à moyen terme, les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

2.1.1. Les départs en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Parmi les actions de formation non obligatoires, les formations qui concourent au développement des compétences peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 100 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 6 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours et en forfait heures sur l'année.

L'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 € et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié relevant de la catégorie socio-professionnelle employé, au titre de la garde d'enfant(s) de moins de 15 ans ou d'un ascendant à charge ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail et d'une durée d'au moins 2 jours consécutifs.

Le compte personnel de formation (CPF)

Article 2.2

En vigueur étendu

Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015. Le solde des heures de DIF et les heures de CPF inscrites au 31 décembre 2019, sont convertis en euros à compter du 1er janvier 2019 selon un taux de 15 € par heure.

Chaque titulaire d'un compte personnel formation a connaissance du crédit de son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur

. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Le CPF permet un accès à la formation initié par le salarié. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pendant le temps de travail, une autorisation d'absence préalable de l'employeur, demandée dans les délais prévus au 2.2.2, est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir, en considération des besoins et spécificités liés au secteur d'activité de la restauration de collectivités, cet accès à la formation pendant le temps de travail, notamment lorsque le projet d'évolution du salarié est en lien avec le poste qu'il occupe dans l'entreprise. À ce titre, des abondements pourront être financés par l'opérateur de compétences ou l'employeur.

2.2.1. Alimentation du CPF

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active - de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite - conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Ainsi, une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail jusqu'à un plafond de 5 000 €.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF communiqué au salarié début 2015, converti en euros à compter du 1er janvier 2019 et à utiliser avant le 1er janvier 2021.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

2.2.2. Départ en formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le CPF peut être mobilisé à tout moment, par la personne bénéficiaire, tant pendant qu'en dehors du temps de travail.

Pour les départs en formation pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur 60 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

À réception de la demande du salarié, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'employeur est ainsi en droit de refuser l'absence du salarié, sous réserve de le motiver. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut être source de proposition en matière de priorisation des formations éligibles au CPF en lien avec les actions que l'entreprise serait à même d'accepter. Dans ce cadre, l'employeur peut financer des abondements en cas de crédit insuffisant du compte CPF du salarié concerné.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, il est rappelé qu'à défaut d'acceptation de l'autorisation d'absence par l'employeur, le salarié conserve la possibilité de mobiliser son CPF sur son temps personnel ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

2.2.3. Formations éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative

au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.2.4. Cas d'abondements du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les partenaires sociaux demandent à ce que l'OPCO puisse abonder les formations acceptées par l'employeur au titre du CPF, par tous fonds disponibles, notamment issus de versements volontaires. Au demeurant, le salarié employé dans une entreprise de moins de 50 salariés pourra bénéficier, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement de son CPF dans le cadre de la mobilisation des fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences par l'opérateur de compétences compétent.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche et qu'il ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques, l'employeur financera l'éventuel reste à charge auprès de l'organisme de formation.

Pour les salariés en situation de handicap reconnus RQTH qui mobilisent leur CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche, leur crédit disponible sera mobilisé à hauteur de 50 % du solde disponible sur leur compte CPF, la différence du coût pédagogique étant financée par l'employeur auprès de l'organisme de formation.

Lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut financer des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Article 2.3

En vigueur étendu

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle vise des projets de formation potentiellement longs et peut s'effectuer pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition professionnelle.

Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Pour faciliter l'accès à la formation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et adapter les outils proposés par la législation en vigueur, à savoir :

- des outils d'orientation et de qualification ;

- des outils de sécurisation des parcours professionnels.

Les outils d'orientation et qualification

Article 3.1

En vigueur étendu

L'identification d'un besoin en formation ou la valorisation de compétences peut s'effectuer grâce à différents dispositifs dont :

- l'entretien professionnel ;
- le conseil en évolution professionnelle ;
- le bilan de compétences ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'intérêt de chacun de ces outils d'orientation et de qualification, accessibles à tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent également compléter leur passeport orientation formation et compétences sur le site qui leur est dédié dans le cadre du compte personnel de formation :

3.1.1. Les entretiens professionnels

Objet et organisation des entretiens professionnels

L'entretien professionnel représente l'outil d'orientation principal des salariés dans l'entreprise.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est réalisé au moins une fois tous les 6 ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 6 ans, de façon distincte de l'entretien professionnel renforcé, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical (outre les dispositions spécifiques liées aux mandats).

À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de 6 ans, mentionné ci-dessus.

Cet entretien se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

Entretien professionnel renforcé

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel renforcé a également pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie numérique ou papier est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années du/ des entretien(s) professionnel(s) au(x) quel(s) il a droit et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation.

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire sur la période considérée.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste en restant au même niveau mais en mobilisant de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

La progression salariale, quant à elle, s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes ...), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective.

Suivi en cas de transfert du contrat de travail entre deux entreprises de la branche

En cas de transfert de salariés entre deux entreprises de la branche dans les conditions de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, notamment lors d'un transfert de marché, chaque entreprise cédante s'engage à attester par écrit dans la fiche signalétique de transfert la réalisation de ses obligations en matière de formation et notamment d'entretien professionnel, pour la période sous sa responsabilité au moment du transfert ; à savoir que les collaborateurs transférés ont :

- bénéficié d'un ou plusieurs entretiens professionnels en précisant la ou les dates ;
- suivi ou non d'une ou plusieurs formations en précisant lesquelles (intitulé, durée, cadre de réalisation) ;
- obtenu ou non une progression professionnelle ou salariale, en précisant lesquelles ;
- obtenu ou non un ou plusieurs éléments de certification par la formation ou la VAE, en précisant lesquels.

L'employeur repreneur s'engage à réaliser un entretien professionnel à l'occasion du transfert effectif du contrat de travail et à permettre, au vu de l'entretien, un accès prioritaire à la formation, si nécessaire, au cours de l'année qui suit la date du transfert effectif du contrat.

En cas de transfert du contrat de travail intervenant en cours de réalisation d'une formation préparant à un CQP de la branche, l'entreprise cédante et l'entreprise repreneuse s'engagent à ce que le salarié transféré poursuive sa formation jusqu'à son terme. Elles financent le coût de la formation au prorata du temps passé dans chacune des entreprises.

3.1.2. Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le salarié est ainsi accompagné dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. L'opérateur du CEP facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

3.1.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire état de ses motivations professionnelles et personnelles, afin d'envisager les orientations possibles tant en matière d'emploi que de formation, dans ou hors du secteur d'activité où il exerce.

Il peut venir en complément de l'entretien professionnel ou encore du conseil en évolution professionnelle qui pourrait être demandé par le salarié auprès des organismes compétents pour le délivrer.

Le salarié, acteur principal de son orientation, peut bénéficier d'un bilan de compétences notamment dans le cadre de son CPF.

3.1.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience notamment

professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale d'une année en rapport avec la validation recherchée.

Les parties confirment leur volonté de développer la VAE et demandent à l'OPCO de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

La sécurisation des parcours professionnels

Article 3.2

En vigueur étendu

Outre l'orientation des salariés, les partenaires sociaux et le législateur organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés grâce à un ensemble de dispositifs prioritaires de professionnalisation.

3.2.1. Le socle de connaissances et de compétences

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à l'accompagnement des salariés ne disposant pas de l'ensemble des capacités nécessaire à la progression professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent à développer et promouvoir le recours au certificat Cléa de façon contextualisée selon les nouvelles conditions réglementaires.

3.2.2. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi participe de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir un socle de compétences nécessaires à l'entrée en fonction dans l'entreprise. La préparation opérationnelle à l'emploi engage l'entreprise à une proposition d'emploi à l'issue de la formation.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit mobilisée à titre individuelle ou collective par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Développer l'alternance

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage

Article 4.1

En vigueur étendu

Outre le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le contrat d'apprentissage représente une autre forme de contrat en alternance à promouvoir.

À ce titre, il est rappelé que le contrat d'apprentissage concerne prioritairement des jeunes de moins de 30 ans et permet d'acquérir, par l'alternance entre des formations et une expérience en entreprise, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, la durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans, en fonction de la durée de formation.

La formation pendant le contrat d'apprentissage est délivrée par un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti est suivi dans l'entreprise par un maître d'apprentissage.

Le contrat de professionnalisation

Article 4.2

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de l'insertion et de la réinsertion professionnelle par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert à toute personne active en âge de travailler, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi.

Il vise l'acquisition par la formation d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP) ou d'une qualification (CQP non inscrit ou formation visant un métier repéré sur la classification de la convention collective nationale).

De manière expérimentale, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

4.2.1. Durée des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Afin d'ouvrir les contrats de professionnalisation au plus grand nombre de candidats, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de l'action de professionnalisation au-delà de la durée prévue de 6 à 12 mois, dans la limite de 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des actions de professionnalisation envisagées par le salarié.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

4.2.2. Durée des actions de formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques compris dans le cadre d'un contrat de professionnalisation s'étend au-delà des 15 à 25 % de la durée du contrat prévus par la loi, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des formations identifiées par le salarié et l'entreprise.

4.2.3. Modalités de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation se traduit par une alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

La reconversion ou promotion par alternance

Article 4.3

En vigueur étendu

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, elle concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale de branche.

Le développement de la fonction tutorale

Article 4.4

En vigueur étendu

Les parties considèrent que le développement de la fonction tutorale - entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage - est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tutorale n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage doit avoir bénéficié d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet de :

- aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur/maître d'apprentissage suit les activités d'un alternant ou de deux alternants au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Le tuteur/maître d'apprentissage et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par l'alternant se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur/maître d'apprentissage aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des alternants.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de la reconversion ou promotion par alternance. En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, une prime calculée au pro rata temporis sera accordée au tuteur.

En cas de transfert de marché, le nouvel employeur s'engage à identifier un nouveau tuteur/maître d'apprentissage si celui-ci n'a pas fait l'objet d'un transfert.

Favoriser et optimiser le recours aux différentes modalités de formation

Article 5

En vigueur étendu

Pour permettre l'accès à la formation pour le plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et en particulier toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi.

Développer la formation de façon multimodale

Article 5.1

En vigueur étendu

Qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises dans la mobilisation d'un large panel de pédagogies, afin de faciliter l'accès aux savoirs.

Ces différentes méthodes pédagogiques de formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre d'un dispositif de formation, dès lors que l'action répond aux critères définis par la législation en vigueur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail.

Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives - distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail - permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation

Coarticulation des modalités pédagogiques

Article 5.2

En vigueur étendu

La coarticulation des modalités pédagogiques participe à l'augmentation des possibilités de départ en formation. Ainsi, les partenaires sociaux demandent que les entreprises, avec l'aide de l'OPCO, développent une ingénierie financière optimale et valorisent, par les prises en charge financières différenciées, tant les formations en présentiel que celles à distance ou en situation de travail.

L'OPCO, dans ses missions d'appui conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, y compris financièrement, dans le déploiement des nouvelles techniques d'apprentissage.

La combinaison entre les différentes formes d'apprentissage est ainsi privilégiée, afin de maximiser l'acquisition de savoirs par les salariés.

Optimiser le financement de la formation

Article 6

En vigueur étendu

Contributions des entreprises

Article 6.1

En vigueur étendu

Chaque entreprise contribue au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance est de 1,68 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus, et de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les partenaires sociaux laissent à l'entreprise le choix d'effectuer des versements volontaires supplémentaires à l'OPCO.

Quelles que soient les décisions de l'entreprise à cet égard, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO se doit de financer les dispositifs de formation sans discrimination, dès lors que l'entreprise remplit les critères requis.

L'OPCO peut en outre être amené à financer pour une durée maximale de 2 ans des actions de formation demandées par des entreprises en situation conjoncturelle difficile, dès lors que la demande en aura été faite auprès de la CPNEFP de branche, celle-ci ayant alors pour mission d'analyser les situations nécessitant la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les autres financements

Article 6.2

En vigueur étendu

Les priorités de financement de la formation professionnelle instituées par l'État, le législateur et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, correspondent aux besoins communs de la plupart des entreprises.

Soucieux d'accompagner les publics dits prioritaires au regard de la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO et à la CPNEFP-RC de veiller à une réponse systématique aux appels à projets et aux objectifs définis notamment par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences le FSE mais aussi par tout autre accompagnateur au développement de la formation professionnelle.

Coordonner le rôle des acteurs de la formation

Article 7

En vigueur étendu

Le développement de la formation professionnelle repose avant tout sur les missions portées par les différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Afin d'encourager son développement, les partenaires sociaux souhaitent positionner chaque acteur dans ses rôles et missions vis-à-vis de la formation professionnelle.

La branche professionnelle et la CPNEFP-RC

Article 7.1

En vigueur étendu

L'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 6 mars 2019 pose les rôles et missions de cette dernière, mais également les motivations de sa création, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

La CPNEFP-RC a pour mission de créer des certificats de qualification professionnelle, de les transmettre à France Compétences aux fins d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche, puis de les promouvoir afin d'en faire un levier d'accès à la certification des salariés de la branche.

Article 7.2

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers, la façon dont les entreprises emploient ces métiers, des qualifications mobilisées dans le cadre de ces métiers et enfin, des compétences requises pour l'exercice des fonctions.

En tant que de besoin, l'OPMQC peut s'appuyer sur les services de l'OPCO pour mener à bien ses travaux.

Il est attendu de l'OPMQC des analyses régulières permettant ainsi à la CPNEFP-RC d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et ses priorités en matière notamment de développement de la formation professionnelle.

La CPNEFP-RC est habilitée à ce titre à faire des demandes d'études à l'observatoire.

L'opérateur de compétences (OPCO)

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1. Missions de financement

L'opérateur de compétences prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;

Pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

7.3.2. Missions de service

L'OPCO a un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la coconstruction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« FEST ») auprès des entreprises.

Les acteurs au sein de l'entreprise

Article 7.4

En vigueur étendu

7.4.1. L'employeur

L'employeur est un acteur incontournable dans le développement de la formation professionnelle. Il est de sa responsabilité de participer à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à leur évolution ou au maintien dans l'emploi. Il participe également au développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'employeur communique, par tout moyen approprié, auprès de l'ensemble des salariés sur les outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle désormais à leur disposition.

En outre, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences représente un enjeu important dans la progression professionnelle des salariés. Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre pour identifier les salariés concernés et de les accompagner dans l'atteinte de ce socle préalable à leur professionnalisation.

L'ensemble de ces missions de formation appartenant à l'employeur, fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

7.4.2. Les salariés

a) Plan de développement des compétences : Tout salarié a l'obligation de suivre les formations qui visent l'adaptation au poste ou le maintien dans l'emploi prévu par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

b) CPF : Le salarié participe éventuellement à sa progression professionnelle de sa propre initiative en mobilisant, s'il le souhaite, son CPF.

c) CPF : Le salarié peut également décider d'un projet professionnel ou de sa reconversion en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un projet de transition professionnel.

7.4.3. Le comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission de participer activement au développement de la formation professionnelle en entreprise. Pour ce faire, il dispose avant le déploiement du plan de développement des compétences, d'un état reprenant l'ensemble des actions de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de celles envisagées par l'entreprise, ainsi que des orientations notamment en matière de développement du CPF et de l'alternance à destination des salariés et futurs salariés.

Au-delà de ces missions consultatives, le comité social et économique et a fortiori lorsqu'elle existe, la commission formation, participe à la réflexion sur l'effort de formation professionnelle et l'information des salariés, notamment des travailleurs en situation de handicap et des jeunes, quant à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que les représentants du personnel en entreprise, soient une réelle source de proposition, d'amélioration et d'information sur la formation professionnelle pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Concernant la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions bénéficiant spécifiquement aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, ces entreprises voient notamment leur plan de développement des compétences financé par les fonds mutualisés, bénéficient de l'accompagnement, de l'appui et du conseil des opérateurs de compétences, les salariés de ces mêmes entreprises pourront bénéficier d'abondements de leur CPF financés par l'opérateur de compétences, de compétences. Dans ces conditions, des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne paraissent pas opportunes.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc suivant son dépôt auprès de la

Suivi et revoyure

Article 10

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi ayant pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Cette commission de suivi est constituée de représentants des employeurs, et de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, appartenant pour cette dernière et par ordre de priorité à la SPP, à la CPNE puis au conseil d'administration de l'OPCO, à condition, dans ce dernier cas, que ce dernier représente la branche de la restauration de collectivités.

Elle se réunit tous les ans à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'adapter.

Révision ou dénonciation de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et par l'article 3 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités. (1)

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives *au niveau national* (2).

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'article 2 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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 18 septembre 2020 - art. 1)

(2) Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Extension de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue (PAC)

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser la prime d'activité continue (PAC) prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)

Article 2

En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale est porté, à 47 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er juin 2020.

Extension de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	CGT ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFTD,

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1er, 57° bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance ;

Vu l'accord professionnel du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelles de la restauration collective (CPNEFP-RC), modifié le 15 mars 2019,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Soucieux de permettre une mobilisation rapide dans la branche du nouveau dispositif de reconversion et promotion par alternance créée par la loi précitée, les partenaires sociaux ont pris un certain nombre de mesures dans l'accord du 18 juin 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi précitée modifie substantiellement le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance.

Conscients de l'importance de rendre efficient le dispositif dans les meilleurs délais, les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective ont élaboré la liste des certifications professionnelles nécessaires pour anticiper les impacts de fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés décrits dans les études prospectives de l'observatoire de l'emploi et des métiers.

Outre la mise en conformité des dispositions de la convention collective avec les modifications apportées par l'ordonnance précitée, le présent accord établit pour chaque type de mutations auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, les certifications professionnelles permettant de pallier le risque d'obsolescence de leurs compétences (cf. annexe).

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la

branche.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Les enjeux formation de la restauration collective

Article 3

En vigueur étendu

La branche de la restauration collective représente un marché de près de 20 milliards d'euros.

C'est le 2e segment de marché après celui de la restauration commerciale (rapide et traditionnelle) qui représente 55,6 % du marché de la consommation alimentaire hors foyer.

3,8 millions de repas sont servis en moyenne chaque jour par les sociétés de restauration collective.

Elle comprend près de 74 000 établissements (source : cabinet Gira conseil - données 2015) - un restaurant collectif sur trois est géré par une société de restauration collective dans le cadre d'une gestion concédée - et près de 110 000 salariés.

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

L'objectif est de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir des produits et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Comme visé dans le préambule, la branche s'est dotée d'un accord collectif signé le 18 juin 2019, portant sur la formation professionnelle. À travers cet accord, les partenaires sociaux se sont donnés comme objectifs, notamment, de rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ; de favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés et pour les travailleurs en situation de handicap ; de maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ; de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; de favoriser l'employabilité des salariés par la certification.

Cependant, elle fait face à une forte concurrence en son sein : elle est concentrée autour de quelques acteurs avec 89 % du chiffre d'affaires réalisés par les entreprises de plus de 250 salariés et 95 % par les entreprises de plus de 50 salariés.

De plus, celles-ci sont confrontées à une inadéquation des profils à leurs besoins en compétences : trop souvent, les personnes recrutées ne disposent pas de compétences correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la branche, voire hors de la branche.

Cette problématique est accentuée par le fait que la branche relève en grande partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises. La restauration collective doit se réinventer face à un consommateur encore plus zappeur, toujours plus digitalisé et en attente de transparence et d'engagement.

De même, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies - notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales - entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant des compétences des salariés.

Pour autant, la branche se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire

émerger et développer les Soft Skills.

Les enjeux de l'emploi de la branche s'articulent autour des axes majeurs suivants :

- la lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois ;
- l'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle ;
- la prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales ;
- la sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant ;
- la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Les contours de la Pro-A

Article 4

En vigueur étendu

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après « Pro-A », vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les conséquences liées aux mutations technologiques et économiques de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

4.1. Objet de la Pro-A et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Sont éligibles à la Pro-A les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à la licence et qui sont :

- salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Ce dispositif peut également être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CLéA). Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

4.2. Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RC au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RC, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et, au maximum, jusqu'à 150 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. En application de l'article L. 6321-6,1° du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 100 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

4.3. Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une extension par le ministère du travail.

La liste des certifications de la branche de la restauration collective accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

Tuteur

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

5.2. Mission du tuteur :

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles visées par la Pro-A.

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 bénéficiaires de la Pro-A.

5.3. Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO) dont relève la branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Financement de la Pro-A

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales

légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre sur proposition de la SPP RC, à l'initiative de la CPNEFP-RC.

La Pro-A dans la branche de la restauration collective

Article 7

En vigueur étendu

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

Les études prospectives menées au sein de la branche de la restauration collective par l'observatoire de l'emploi et des métiers témoignent de multiples facteurs de forte mutation des activités du secteur de la restauration collective en cours et à venir conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour de nombreux salariés des SRC.

La branche de la restauration collective est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Pour répondre aux changements sociétaux, les acteurs de la branche sont confrontés aux facteurs et attentes suivants :

- vieillissement de la population ;
- hausse du nombre de convives en restauration scolaire ;
- segmentation de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, offre long séjour ;
- exigences alimentaires accrues : approvisionnement local, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique...), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Ainsi, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des orientations centrales pour toucher les cœurs de cible de la restauration collective.

7.1. Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les entreprises de la branche de la restauration collective avec leurs salariés sont confrontées à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des convives et aux exigences de leurs clients prescripteurs.

Elles se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire. À ce titre, elles mènent des actions de sensibilisation auprès des clients, des collaborateurs et des fournisseurs et en favorisent la diffusion de bonnes pratiques et ainsi permettent la prévention et l'amélioration des bonnes pratiques professionnelles.

La loi EGalim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » renforce les mesures pro qualité et anti-gaspillage alimentaire. D'ores et déjà, les entreprises de la branche ont mis en œuvre ces mesures.

Cette évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ».

Au regard de ces évolutions profondes de la clientèle et de ses comportements, les métiers de la restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière « cuisinante » ou la filière « service ». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés à ces nouvelles tendances.

7.2. L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et de leur demande, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le « back-office » que le « Front-office ». Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont également fortement impactés, principalement pour les employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces

environnements en constante évolution.

7.3. Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte la diversité de tous les publics employés.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la Pro-A, est l'outil indispensable et la clef du succès de chacun dans l'entreprise.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur 1 jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension.

Révision et dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dès que nécessaire afin de revoir et d'actualiser la liste des certifications éligibles à la Pro-A figurant au sein de l'annexe du présent accord en fonction des enjeux et besoins de la branche de la restauration de collectivités.

Dépôt et publicité de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Extension

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail 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 pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la restauration collective

1re partie : le contexte

En vigueur étendu

La branche de la restauration collective est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des aspirations nouvelles de la clientèle et aux évolutions sociétales. Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Concomitamment, elle fait face à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Dans ce cadre, l'objectif des partenaires sociaux signataires du présent accord porte sur :

- l'accueil et la relation clients en prenant en compte la dimension commerciale internationale,
- l'adaptation au numérique,
- la prise en compte des nouveaux modes alimentaires et du développement durable.

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200027_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

Cette tension se conjugue avec une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail : les entreprises font face aux facteurs et attentes suivants :

- un vieillissement de la population ;
- une hausse du nombre de convives en restauration scolaire ;
- une segmentation de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, offre long séjour ;
- des exigences alimentaires accrues : approvisionnement local, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique...), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Désormais, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des orientations centrales pour toucher les cœurs de cible de la restauration collective.

L'alimentation « Healthy » constitue un allié indispensable à la santé et au bien être quotidien avec un impact sur l'approvisionnement (local et social-responsable, bio, végétarien/flexitarien) et la qualité des produits (culture du goût, fraîcheur, « consommer moins mais mieux », transparence et traçabilité, essor des concepts premium et, « fait maison » et équilibre).

(Source restauration collective - les derniers chiffres clés 2016 et les tendances à venir)

I. Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les entreprises et les salariés de la restauration collective sont confrontés à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des convives et aux exigences de leurs clients prescripteurs

:

- les repas sont de plus en plus déstructurés, et une offre alternative est mise en place, au-delà du traditionnel repas de midi : snacking, restauration rapide, repas à emporter, plateaux-repas dans les salles de réunion, room-services, petits-déjeuners... ;

- le développement du télétravail influe sur les flux de fréquentation ;

- le client n'est plus « captif » : il a une offre alternative à l'extérieur de son lieu de travail, notamment dans les villes, et il faut être capable de le retenir en lui proposant une offre attirante et à un prix modique ;

- la clientèle est de plus en plus en recherche d'une offre de restauration qui réponde à des critères de développement durable et de santé :

-- circuits courts ;

-- gestion des déchets ;

-- consommation d'énergie ;

-- émission de gaz à effet de serre...

Dès lors, les entreprises se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire ; elles ont mené des actions de sensibilisation auprès des clients, des convives, des collaborateurs et des fournisseurs afin de favoriser la diffusion de bonnes pratiques relatives à la prévention et l'amélioration des usages professionnels.

La loi EGAlim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » a renforcé les mesures « pro qualité et anti-gaspillage alimentaire ».

Notamment, les repas dans la restauration collective publique devront comprendre, au plus tard en 2022, au moins 50 % de produits issus de l'agriculture biologique ou tenant compte de la préservation de l'environnement. D'ores et déjà, les entreprises de la branche mettent en œuvre ces mesures : au moins 50 % de produits de qualité et durables au 1er janvier 2022 dont au moins 20 % de produits biologiques.

Le recours au bio est de plus en plus marqué, notamment dans la restauration scolaire. Il en est de même pour ce qui est du traitement des allergènes, des menus vegan ou végétariens, les repas spéciaux pour les personnes malades et les personnes âgées, les enfants... Les ustensiles à usage unique en matière plastique ne sont désormais plus utilisés depuis le 1er janvier 2020.

Cette évolution de la relation client et l'engagement dans la lutte contre le gaspillage alimentaire engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une culture de « qualité alimentaire ».

Au-delà, la sécurité alimentaire sous-tend toute la notion de production et de service des repas.

Ainsi, les métiers de la restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière « cuisinante » ou la filière « service ». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés aux exigences nouvelles de la qualité et de la sécurité alimentaire.

Les défis de la branche s'articulent autour des grands axes suivants :

- miser sur la qualité : approvisionnement territorial, développement de l'offre bio, des produits sous signe officiel de qualité (Label Rouge, IGP, AOP...), développement de recettes en partenariat avec des chefs cuisiniers étoilés... ;

- renouveler les concepts et les formats : snacking sain, nouveaux agencements des espaces de restauration (plus calme, plus connecté, plus convivial), investir de nouveaux instants de consommation ;

- se diversifier et se positionner sur des marchés porteurs : portage à domicile, service traiteur événementiel, Facility Management, Catering aérien ;

- mieux maîtriser les coûts : révision des politiques d'approvisionnements, logistique, mutualisation des achats, révision des process de cuisson (cuisson basse température, cuisson sous vide), lutte contre le gaspillage alimentaire ;

- enrichir l'expérience de consommation en saisissant les opportunités offertes via les outils digitaux : menu en ligne, paiement en ligne, opération de fidélisation... ;

- proposer une offre tarifaire compétitive et justifiée aux yeux des convives.

(Source : ThémaVision chaîne alimentaire)

II. L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et des enjeux relatifs à la qualité alimentaire, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le « Back-office » que le « Front-office » :

- Back-office : chaque restaurant de collectivité est équipé d'un système informatique, lui permettant de passer ses commandes, gérer ses stocks, établir ses prévisions de menus, calculer ses coûts de revient et sa valeur ajoutée, produire des comptes d'exploitation, gérer la paie du personnel, établir des plannings, des devis... ;

- Front-office : les restaurants sont de plus en plus équipés d'affichages numériques et de systèmes d'encaissement électroniques.

Au-delà, on assiste de plus en plus à la mise en place de systèmes d'encaissements autonomes, complétant ou remplaçant les caisses et impactant donc le travail des salariés au quotidien. Le développement des systèmes de commande à distance (sur un ordinateur, sur une borne...) a un impact profond sur la notion de prise de commande et donc de service. Les salariés au contact de la clientèle doivent être en mesure de traiter ces types de commandes, mais aussi les réclamations ou demandes d'éclaircissement, notamment quand il y a un décalage entre ce que le client a commandé et ce qui lui est servi.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont fortement impactés, principalement pour les employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces environnements en constante évolution.

III. Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Ces managers doivent donc faire montre de capacités relationnelles spécifiques, auprès de tous les publics, que ce soient des personnes formées ou des personnes sans aucun niveau de formation, voire des personnes ne maîtrisant pas encore les compétences de bases du socle de connaissances et de compétences.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte l'emploi et l'embauche de salariés en situation de handicap.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Il conviendra également de prendre en compte les compétences acquises par les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) et des mandatés syndicaux lors de l'exercice de leurs mandats, et la CPNEFP-RC y portera un regard attentif lors de la révision de ces certifications.

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la Pro-A, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

2e partie : les certifications

En vigueur étendu

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent trois pôles :

Toutes les certifications ci-après s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin.

I. Le pôle restauration

Le CQP cuisinier en restauration collective

Le ou la cuisinière en restauration collective est chargé (e) de réaliser l'ensemble de la prestation culinaire d'un établissement ou les préparations relevant de sa partie en fonction de l'organisation du travail et du nombre de personnes en cuisine. Il ou elle met en œuvre les techniques de production culinaire, en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Le métier s'articule autour de quatre grandes activités : l'approvisionnement et le stockage, l'organisation du travail et la production culinaire, la distribution.

Le titre professionnel cuisinier

Le ou la responsable de cuisine en restauration collective assume généralement seul (e) la responsabilité du fonctionnement du restaurant collectif en rendant compte à sa hiérarchie ou à un service fonctionnel externe. Il ou elle est en relation avec le personnel de restauration, les fournisseurs, les services d'hygiène et avec le client consommateur.

La maîtrise des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires est exigée. L'exercice de l'emploi requiert une capacité d'analyse et de synthèse ; une adaptabilité à la diversité des entreprises, des clientèles et aux variations des flux d'activité, la capacité à encadrer, à communiquer et à gérer les conflits, un esprit d'équipe, de la rigueur, de l'organisation et de la méthode.

Le CQP pâtissier en restauration collective

Le ou la pâtissière en restauration collective est chargé (e) d'assurer la production et la distribution des desserts dans une entreprise de restauration collective. Il ou elle participe à l'élaboration de la carte des desserts, sous la responsabilité du chef de cuisine, le cas échéant.

Le CQP employé qualifié de restauration

Le ou la titulaire d'un CQP employé qualifié de restauration est capable de garantir la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, de participer à la production chaude, d'animer son équipe, de distribuer le travail de production et de contribuer à l'accueil et à la satisfaction des convives. La fonction fait appel en permanence aux compétences techniques (tenue, hygiène et sécurité, respect des procédures), commerciales relatives au poste et aux produits et comportementales (présentation, sens de l'organisation, réactivité, communication et esprit d'équipe).

L'employé (e) qualifié (e) de restauration doit avoir la capacité de s'adapter à la clientèle, et de s'assurer en permanence du respect des règles d'hygiène alimentaire et participer à la mise en place des nouvelles normes issues de la loi EGalim.

Le CQP employé technique de restauration

L'employé (e) technique de restauration participe à l'élaboration des préparations froides, participe au briefing de production et de service, dresse les assiettes, les plats, tient une caisse au moment du service, réalise des opérations de nettoyage propres à l'activité.

Il ou elle doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité en évolution forte, participer à la promotion du produit auprès des convives, accueillir et communiquer avec l'équipe et les convives, participer à la garantie d'une prestation de qualité tout au long du service.

Le CQP commis de cuisine

Le ou la commis de cuisine participe à la préparation des plats ou prépare lui-même les plats sous la surveillance du cuisinier ; il ou elle aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel ...

Il ou elle doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisines et nouveaux modes de consommation des clients en accompagnement du chef cuisinier.

Le CQP plongeur en restauration collective

Le ou la plongeur (se) est chargé (e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il ou elle assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il ou elle apporte une aide dans de petites préparations ou dans la mise en place.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exigent rigueur et compétence pour installer les plonges et cuisines, appliquer les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

Le CQP serveur en restauration collective

Le ou la serveur (se) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Il ou elle assure un service de qualité en exécutant rapidement les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec le client en étant attentif à ses demandes.

Il ou elle est confronté (e) en premier lieu aux attentes nouvelles de la clientèle. Il ou elle doit personnaliser son accueil et sa relation client.

II. Le pôle management

Le certificat leadership et management complexe

Le ou la titulaire de ce certificat dispose d'un niveau de compétences en matière de management opérationnel des équipes, ; il ou elle sait gérer l'activité d'une organisation (d'une équipe, d'une filiale, d'un pôle ...) à tous les niveaux de la ligne managériale, élaborer et mettre en œuvre les stratégies d'entreprises appréhender les enjeux économiques et sociaux liés à l'environnement de l'organisation.

Ce poste est stratégique et demande une grande capacité à s'adapter aux évolutions sociétales et économiques des marchés.

Le CQP chef de secteur

Le ou la chef (fe) de secteur encadre et anime les gérants des restaurants d'entreprise de son secteur (entre 10 et 30 sites selon leur taille et leur complexité). Son rôle primordial est de veiller à l'application des contrats, de fidéliser les clients et d'assurer la reconduction des contrats, dans le respect des standards et des objectifs de résultats financiers de son groupe.

Le métier de chef de secteur s'articule autour de cinq grandes compétences principales : manager les gérants des sites clients, assurer la qualité et la conformité des prestations délivrées, gérer les budgets des sites, satisfaire et fidéliser les clients pour assurer la reconduction des contrats ...

Le CQP chef de cuisine en restauration collective

Dans la cuisine d'un restaurant de collectivité, le ou la chef (fe) de cuisine organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets et des repas dont il ou elle est responsable.

Il ou elle assure le bon fonctionnement d'une équipe à laquelle il ou elle doit être en capacité de transmettre des savoir-faire. Il ou elle conseille et établit des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Il ou elle veille à l'entretien de bonnes relations commerciales avec le client contractuel.

Il ou elle organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas, il ou elle dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine, assure l'approvisionnement et la fabrication, coordonne les activités, la présentation et la distribution pour assurer la fluidité du service, s'assure du respect des normes d'hygiène, de sécurité et commerciales pour garantir la sécurité alimentaire des convives et le respect du contrat.

Le titre professionnel chef de cuisine en restauration collective

Le ou la chef (fe) de cuisine en restauration collective organise et met en œuvre la production et la distribution des repas dans un établissement de restauration collective.

Il ou elle conçoit des menus adaptés aux différents types de consommateurs et détermine les besoins en matières premières.

Il ou elle veille à ce que la production et la distribution des repas s'effectuent dans le respect des règles de sécurité au travail. Il garantit la sécurité alimentaire des convives par l'application rigoureuse de la législation en matière d'hygiène.

Il ou elle assure la distribution des prestations conformément au cahier des charges dans un souci de qualité constante.

Le ou la chef (fe) de cuisine en restauration collective manage une équipe et assume la responsabilité du fonctionnement du restaurant en rendant compte à sa hiérarchie.

Il ou elle est en relation permanente avec ses équipiers, les clients convives, les fournisseurs et ponctuellement avec les services officiels de contrôle, les services connexes et le client signataire.

Le CQP chef gérant

Le ou la chef (fe) gérant (e) est responsable de son unité et placé (e) sous la responsabilité d'un (e) chef (fe) de secteur. Il ou elle est capable de gérer la production et la distribution culinaire, exerce une fonction d'animation d'équipe, de

relationnel clients et convives, de gestion courante de l'unité. Il ou elle s'assure de l'application et du contrôle des règles d'hygiène et sécurité.

Le CQP chef de production

Le ou la chef (fe) de production est responsable de la production des repas en cuisine centrale livrant des plats à plusieurs établissements satellites (en liaison froide ou chaude), en conformité avec les exigences qualitatives (hygiène, normes) et quantitatives (nombre de repas commandés dans les délais prévus). Il ou elle est à la tête d'une équipe de production de 5 à plusieurs dizaines de personnes.

Il ou elle est chargé (e) de gérer la planification, la supervision de la production alimentaire, la préparation et le conditionnement des plats.

Il ou elle manage le personnel de production et de conditionnement, est responsable de la sécurité alimentaire et de l'hygiène, est garant (e) du respect des normes de sécurité du travail et environnementales, est responsable de la qualité de la production et de l'usage et de l'entretien de l'outil de production.

Le CQP responsable de point de restauration

Le ou la responsable de point de restauration assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. Il ou elle encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution, participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Il ou elle est chargé (e) de la supervision de la production culinaire froide et chaude, de la gestion de production culinaire froide et chaude, du management et de l'animation de l'ensemble du personnel.

Le CQP gouvernant en établissement de santé

Le ou la gouvernant (e) en établissement de santé prend en charge la gestion du service d'étages en coordonnant, contrôlant et planifiant l'activité du personnel d'étages. Il ou elle gère les matériels, stocks et fournitures et garantit la maintenance des installations. Il ou elle anime et encadre les équipes, contribue à la qualité générale de l'accueil de la clientèle et de son séjour.

Il ou elle est chargé (e) du management et de l'animation des équipes, de l'élaboration et de la mise en œuvre de protocoles pour garantir l'application stricte des règles d'hygiène conformément aux normes de l'établissement.

III. Le pôle transverse

Les certificats de compétences

Dès 2015, le secteur de la restauration, dont la branche de la restauration collective, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à 3 ans des métiers, avec une focale sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE seront adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à chacun des CQP.

Le certificat de compétences numériques/ digital

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les collaborateurs d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de tous fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

Le certificat de compétences développement durable, RSE

Les enjeux du développement durable ne peuvent plus être ignorés par les entreprises, car ils deviennent déterminants sur le plan économique, social, et environnemental. En restauration la démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi sur la mise en place de bonnes pratiques des employés, la sensibilisation des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

Les autres certifications (1)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200027_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

(1) Les certifications visées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Certification professionnelle relation de service tourisme ;
- Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme ;
- Certificat de compétences des services relation client ;
- DCL Portugais - diplôme de compétence en langue pour le portugais ;
- DCL Italien - diplôme de compétence en langue pour l'italien ;
- DCL Russe - diplôme de compétence en langue pour le russe ;
- DCL Espagnol - diplôme de compétence en langue pour l'espagnol ;
- DCL Allemand - diplôme de compétence en langue pour l'allemand ;
- DCL FLE - diplôme de compétence en langue pour le français langue étrangère ;
- DCL Chinois - diplôme de compétence en langue pour le chinois ;
- DCL Anglais - diplôme de compétence en langue pour l'anglais ;
- DCL FP de 1er niveau - diplôme de compétence en langue française professionnelle ;
- DCL Arabe - diplôme de compétence en langue pour l'arabe ;
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) ;
- Accompagnement VAE.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés intermittents de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité faire évoluer les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Le présent avenant modifie d'une part, les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 21 juin 1994 et des articles 3, 5.5, 6.1 et 7.5 de l'accord du 14 juin 1993, ainsi que ses annexes, relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendu le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984).

Il modifie également les dispositions de l'article 6.2 de l'avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation.

Toutes les autres dispositions étendues de l'accord du 14 juin 1993, de l'avenant du 21 juin 1994 et de l'avenant du 27 janvier 2015 demeurent inchangées, dont notamment la définition des périodes travaillées, la rémunération et la formation.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Contrat de travail intermittent

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 3 de l'avenant du 31 juin 1994, au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler (cf. modèle joint en annexe 1).

Garanties individuelles. Complément d'heures pendant les vacances scolaires

Article 3

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'article 5.5 de l'accord du 14 juin 1993 les dispositions suivantes :

« Un modèle de document portant sur la possibilité pour le salarié d'effectuer un complément d'heures, dans les limites fixées par l'article 5.5 de l'accord du 14 juin 1993, est soumis au salarié intermittent pour accord, lequel doit être obligatoirement écrit (cf. modèle de document en annexe 2).

Un modèle de document relatif au projet professionnel sera également proposé par l'entreprise au salarié intermittent (cf. modèle de document en annexe 3). »

Mise à disposition, détachement temporaire et mobilité

Article 4

En vigueur non étendu

1. Avenant de mise à disposition

En cas de mise à disposition du salarié auprès d'une autre société relevant notamment du secteur de la restauration collective, pendant les périodes de vacances scolaires, un avenant au contrat de travail de mise à disposition sera obligatoirement conclu entre le salarié, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Il aura notamment pour objet de préciser les modalités pratiques du prêt de main d'œuvre à but non lucratif, dans les conditions définies par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, auprès de l'entreprise utilisatrice.

2. Prime de détachement

Les dispositions ci-après relatives à la prime de détachement prévues à l'article 6.1 de l'avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation sont applicables aux salariés intermittents :

« Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance avec l'employeur. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 2 € ».

Il est précisé que les modalités de remboursement des frais de transport supplémentaires éventuels sont celles en vigueur dans l'entreprise ou le groupe.

Garanties individuelles

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 7.5 de l'accord du 14 juin 1993 relatif aux conditions de versement de la prime d'intermittence est modifié comme suit :

« Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement. Le montant de la prime d'intermittence est porté à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 000 heures. À défaut d'accord dans l'entreprise, sur les dates de versement des primes annuelles, cette prime sera versée au plus tard sur la paie du mois de septembre. »

Dénonciation. Modification

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 1

Avenant de mise à jour annuelle des périodes travaillées dans le cadre du contrat intermittent

Entre :

La société XXX,

Représentée par XXXX,

D'une part,

Et :

D'autre part,

Le salarié intermittent, M. ou Mme XXXXX.

Pour l'année scolaire XXXX-XXXX, compte tenu du calendrier scolaire applicable à l'établissement sur lequel vous êtes employé selon le rythme de travail suivant :

Périodes travaillées correspondant aux périodes d'ouverture de l'établissement scolaire (= périodes A) :

Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX
Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX

Périodes de congés scolaires au cours de laquelle l'activité peut être partiellement maintenue et constituant une période toute ou partie travaillée ou non travaillée (= périodes B) :

Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX
Année X	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	Du XX.XX.XX au XX.XX.XX	

Période de congés scolaires d'été constituant une période non travaillée (= période C) :

Année X	Du X X.XX.XX au XX.XX.XX
---------	--------------------------

Fait en double exemplaire, à XXXXX, le XXXXX

Pour la société	Le salarié
-----------------	------------

*Signatures (précédées de la mention : « Lu et approuvé »)

En vigueur non étendu

Annexe 2

Compléments d'heures pendant les vacances scolaires

Le salarié déclare être disponible pour assurer des compléments d'heures pendant les périodes B et C :

Jours de disponibilité[1]		Plages horaires disponibles[2]	
Lundi	? OUI ? NON	De : à	De : à
Mardi	? OUI ? NON	De : à	De : à
Mercredi*	? OUI ? NON	De : à	De : à
Jeudi	? OUI ? NON	De : à	De : à
Vendredi	? OUI ? NON	De : à	De : à
Samedi*	? OUI ? NON	De : à	De : à
Dimanche*	? OUI ? NON	De : à	De : à

[1] Cochez la case souhaitée afin de faire part de votre consentement. [2] Indiquez les heures de disponibilités manuscritement. *Voir dispositions spécifiques ci-après relatives au consentement du salarié pour travailler les mercredis et WE.

Possibilité de mobilité géographique pour ces périodes
..... kms autour du domicile[3]
[3] Indiquez manuscritement le nombre de kms possibles autour du domicile du salarié concerné.
Les kms supplémentaires de déplacement pour vous rendre sur votre lieu de travail temporaire seront indemnisés selon les modalités de remboursement applicables dans l'entreprise.

Le salarié accepte de travailler pendant les périodes B et C dans un autre secteur d'activité de la filiale/du groupe/d'une autre entreprise du secteur de la restauration collective*.

? OUI ? NON

*Sous réserves de la signature d'un avenant de mise à disposition entre les deux entreprises concernées s'il s'agit de travailler dans une autre entreprise du groupe.

Pour ces compléments d'heures, le salarié accepte sur les seules périodes de vacances scolaires validées par lui (elle) une éventuelle diminution de sa durée du travail prévue à son contrat de travail (sa rémunération est en conséquence réduite à due concurrence pendant la période).

? OUI ? NON

Le salarié émet le souhait de formation suivant (dispensée prioritairement pendant les périodes B et C) :

Intitulé de la formation souhaitée
.....

En vigueur non étendu

Annexe 3

Projet professionnel

Le salarié souhaite augmenter définitivement son horaire de travail si l'opportunité se présente :

? OUI* ? NON

*Si oui :

Horaire hebdomadaire souhaité	Accord du salarié pour travailler le mercredi	Accord du salarié pour travailler le weekend
.....	? OUI ? NON	? OUI ? NON

• Le salarié souhaiterait accéder à un CDI non intermittent* en travaillant les vacances scolaires :

*En application de l'article L. 3123-3 du code du travail, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent à temps complet sous contrat intermittent ou non. ? OUI ? NON

• Pour ses souhaits d'évolution professionnelle, le salarié est disponible dans le rayon géographique suivant :

Rayon géographique pour évolution professionnelle
..... kms autour du domicile*
*Indiquez manuscritement le nombre de kms possibles autour du domicile du salarié concerné.

Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicats de salariés : FGTA-FO.

Minima conventionnels au 1er avril 2006

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), telle que modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Article 2

Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe B, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006 :

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er AVRIL 2006
I A	1 197,11
I B	1 205,60
II A	1 220,16
II B	1 235,77
III A	1 277,38
III B	1 329,39
IV A	1 412,62
IV B	1 505,91
V A	1 651,94
V B	2 367,65

Article 3

Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006 :

(En euros.)

NIVEAU	RMM AU 1er AVRIL 2006
I A	1 262,42
I B	1 336,21
II A	1 376,98
II B	1 404,06
III A	1 449,14
III B	1 505,48
IV A	1 595,65
IV B	1 696,71
V A	1 854,91
V B	2 630,27

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1er octobre 2006 :

- pour le niveau I B à :

$SBM \times 70 \% / 12$

- pour le niveau II A à 1/12 du SBM.

A compter du 1er octobre 2006, la fraction mensuelle des primes annuelles sera donc de :

- pour le niveau I B à :

SBM x 70 % / 12

- pour le niveau II A à V B à 1/12 du SBM.

Article 4

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun en avril 2007.

Dans l'hypothèse où la décision serait prise d'élargir à la restauration collective le mécanisme de la réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les avantages nature nourriture, les parties conviennent d'anticiper cette négociation et de réunir une commission mixte dans les 3 mois de cette décision, pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun.

En tout état de cause et conformément aux dispositions de la convention collective, les parties conviennent de se retrouver en octobre pour négocier les minima conventionnels.

Article 5

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 6

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er avril 2006.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 7

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 13 avril 2006.

Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Organisations de salariés	Syndicat de salariés : FGTA-FO.

Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Article 2

Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe B, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er OCTOBRE 2006
I A	1 221,03
I B	1 229,52
II A	1 244,08
II B	1 259,69
III A	1 301,30
III B	1 353,31
IV A	1 436,54
IV B	1 529,83
V A	1 675,86
V B	2 391,57

Article 3

Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C, de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er OCTOBRE 2006
I A	1 287,60
I B	1 367,81
II A	1 414,32
II B	1 431,23
III A	1 476,31
III B	1 532,65
IV A	1 622,82
IV B	1 723,88
V A	1 882,08
V B	2 657,43

Article 4

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er octobre 2006.

Article 6

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 21 septembre 2006.

Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juin 1997).

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16. 1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	8, 82
II A	8, 85
II B	8, 90
III A	8, 94
III B	9, 11
IV A	9, 61
IV B	10, 20
V A	11, 17
V B	15, 94

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151, 67 heures), tels que définis à l'article 16. 2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1 337, 73
II A	1 342, 28
II B	1 349, 86
III A	1 355, 93
III B	1 381, 71
IV A	1 457, 55
IV B	1 547, 03
VA	1 694, 15
V B	2 417, 62

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151, 67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté, et tels que définis à l'article 16. 3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	16 989, 17
II A	17 449, 64
II B	17 548, 18
III A	17 627, 09
III B	17 962, 23
IV A	18 948, 15
IV B	20 111, 39
V A	22 023, 95
V B	31 429, 06

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er juillet 2009.

Extension de l'avenant

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983 .

Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	SNRC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective, ont souhaité d'ores et déjà revaloriser, à compter du 1er janvier 2012 et pour une période transitoire allant jusqu'à la mise en œuvre dudit avenant, les minima correspondant à la grille de classification actuellement en vigueur.

Cet avenant constitue un tout indivisible avec l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective ; dès lors que ce dernier avenant serait frappé d'opposition, le présent avenant à durée déterminée serait considéré comme nul et non avenu.

Pour favoriser l'application de ces minima dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sera sollicité à ce titre.

Les parties signataires ont donc convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 43, sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II A	9,29
II B	9,39
III A	9,49
III B	9,58

Niveau	Taux horaire
IV A	9,68
IV B	10,34
V A	11,66
V B	15,94

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum mensuel
I	1 392,33
II A	1 409,01
II B	1 424,18
III A	1 439,35
III B	1 453,00
IV A	1 468,16
IV B	1 568,27
V A	1 768,47
V B	2 417,62

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	17 682,59
II A	18 317,13
II B	18 514,34
III A	18 711,55
III B	18 889,00
IV A	19 086,08
IV B	20 387,51
V A	22 990,11
V B	31 429,06

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Extension de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNRC,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; L'INOVA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,43
II	9,60
III	9,77
IV	9,93
V	10,30
VI	10,76
VII	11,61
VIII	12,47
IX	14,70

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum mensuel
I	1 430,25
II	1 456,03
III	1 481,82
IV	1 506,08
V	1 562,20
VI	1 631,97
VII	1 760,89
VIII	1 891,32
IX	2 229,55

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	18 593,25
II	18 928,39
III	19 263,66
IV	19 579,04
V	20 308,60
VI	21 215,61
VII	22 891,57
VIII	24 587,16
IX	28 984,15

Dénonciation ou modification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	Le SNRC ; Le SNERS,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; L'INOVA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux Horaire
I	9,62
II	9,73
III	9,89
IV	10,05
V	10,43
VI	10,89
VII	11,74
VIII	12,74
IX	16,49

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum mensuel
I	1 459,07
II	1 475,75
III	1 500,02
IV	1 524,28
V	1 581,92
VI	1 651,69
VII	1 780,61
VIII	1 932,28
IX	2 501,04

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	18 967,91
II	19 184,75
III	19 500,26
IV	19 815,64
V	20 564,96
VI	21 471,97
VII	23 147,93
VIII	25 119,64
IX	32 513,52

Egalité femmes-hommes

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Revalorisation des primes

Article 6

En vigueur étendu

Prime d'activité continue

Article 6.1

En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté à 46 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Prime de détachement temporaire

Article 6.2

En vigueur étendu

Le montant minimal brut de la prime journalière de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté à 2 €.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Compte tenu principalement des distorsions de rémunération entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation induites par l'accord du 7 février 2005, les données sociales du secteur de la restauration collective démontrent que les entreprises de ce secteur privilégient le recours au contrat d'apprentissage.

Afin d'équilibrer cette situation et d'optimiser les sources de financement de ces deux types de contrats en alternance, les parties signataires souhaitent :

- d'une part, réaffirmer leur volonté :
- d'augmenter l'attractivité de la profession pour les jeunes en proposant des parcours qualifiants par la mise en place de CQP à l'entrée de chacune des filières identifiées ;
- de professionnaliser les emplois en encourageant l'acquisition de qualifications ;
- d'autre part, faire évoluer les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 7 février 2005 de la manière suivante :

« Les titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'application du présent avenant seront rémunérés conformément aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9 du code du travail. »

En contrepartie, les parties signataires se fixent pour objectif :

- de faire évoluer, à compter de la date d'application du présent avenant, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la première année d'application, puis de 50 % sur chacune des deux années suivantes ;
- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 % la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation ;
- de plus, si lors d'un transfert de marché, un salarié en contrat de professionnalisation se retrouve sans tuteur, le nouvel employeur s'engage à lui trouver un nouveau tuteur pour lui permettre d'aller au terme de son contrat de professionnalisation ou de son action de professionnalisation ;
- les parties signataires demandent à la CPNEFP-RC, dans le cadre de ses attributions en matière d'orientation de la politique générale d'emploi, de formation et de qualification, de faire évoluer, en fonction des besoins identifiés de la branche, les formations prioritaires définies au titre du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP-RC le suivi annuel de ces dispositions.

Dénonciation ou modification

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13e mois

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Cet avenant se substitue aux articles 1.4 et 1.5 de l'avenant n° 43 relatif au revenu minimum annuel.

Les articles 16.3 et 16.4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 sont remplacés et modifiés comme suit :

« Article 16.3

13e mois

A compter du 1er janvier 2017, les parties signataires conviennent d'instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13e mois qui supprime et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13e mois, ou d'une prime assimilée à un 13e mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions suivantes.

Article 16.3.1

Définition

Le 13e mois correspond à 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, correspondant à la contrepartie directe du travail telle que négociée contractuellement.

La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13e mois.

Le 13e mois n'entre pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Article 16.3.2

Conditions d'attribution

Le 13e mois sera acquis au bout de 1 an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Article 16.3.3

Modalités de calcul

Le 13e mois est acquis pro rata temporis du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La première année de référence sera l'année 2017.

Est considéré comme travail effectif toute période ouvrant droit à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les absences autres que celles assimilées à du temps de travail effectif entraîneront une réduction proportionnelle du 13e mois ou de l'avance correspondante.

En cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert du contrat de travail en cours d'année, le 13e mois sera dû et calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

Article 16.3.4

Modalités de versement

Le 13e mois pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile de référence selon des modalités propres à chaque entreprise et, au plus tard, avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1 et pour la première fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

Article 16.5

Evolution des SMM

Les SMM seront définis et garantis à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires. »

Dispositions finales

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification (1)

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1er janvier 2017.

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

(1) Les stipulations relatives à la dénonciation ou modification de l'avenant devraient être étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le SNRC ; Le SNERS,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; L'INOVA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,68
II	9,79
III	9,95
IV	10,11
V	10,49
VI	10,95
VII	11,80
VIII	12,81
IX	16,58

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum mensuel
I	1 468,17
II	1 484,85
III	1 509,12
IV	1 533,38
V	1 591,02

VI	1 660,79
VII	1 789,71
VIII	1 942,89
IX	2 514,69

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	19 086,15
II	19 303,04
III	19 618,51
IV	19 933,99
V	20 683,24
VI	21 590,22
VII	23 266,18
VIII	25 257,61
IX	32 690,95

Egalité entre les femmes et les hommes

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à anciennetés égales, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d' « assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Les bilans et rapports de situations comparées doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Dénonciation ou modification

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1er juin 2016.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,88
II	9,98
III	10,13
IV	10,29
V	10,68
VI	11,14
VII	12,00
VIII	13,03
IX	16,86

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum mensuel
I	1 498,50
II	1 513,51
III	1 536,44
IV	1 560,98
V	1 619,18
VI	1 689,69
VII	1 820,14
VIII	1 975,92
IX	2 557,44

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	19 480,50
II	19 675,60
III	19 973,66
IV	20 292,76
V	21 049,36
VI	21 965,95
VII	23 661,76
VIII	25 686,95
IX	33 246,72

Égalité femmes/hommes

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 55 du 11 février 2018.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et

établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux horaires
I	10,15
II	10,21
III	10,36
IV	10,53
V	10,93
VI	11,40
VII	12,28
VIII	13,33
IX	17,25

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 539,45
II	1 548,55
III	1 571,30
IV	1 597,09
V	1 657,75
VI	1 729,04
VII	1 862,51
VIII	2 021,76
IX	2 616,31

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	RMA
I	20 012,86
II	20 131,16
III	20 426,92
IV	20 762,11
V	21 550,79
VI	22 477,49
VII	24 212,60
VIII	26 282,89
IX	34 012,00

Égalité Femmes/Hommes

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er juin 2020.

Extension de l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Organisations patronales	SNRC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 59 du 15 mars 2021.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	10,57
II	10,63
III	10,77
IV	10,95
V	11,48
VI	11,97

VII	12,77
VIII	13,86
IX	17,94

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 603,12
II	1 612,22
III	1 633,45
IV	1 660,75
V	1 741,13
VI	1 815,45
VII	1 936,78
VIII	2 102,10
IX	2 720,90

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	20 840,56
II	20 958,86
III	21 234,85
IV	21 589,75
V	22 634,69
VI	23 600,85
VII	25 178,14
VIII	27 327,30
IX	35 371,70

Égalité femmes / hommes

Article 5

En vigueur étendu

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés

dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Dénonciation. ?Modification

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC)

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; SNERS,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser la prime d'activité continue (PAC) prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)

Article 2

En vigueur étendu

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36-1 de la convention collective nationale est porté, à 49 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Dénonciation. ? Modification

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt. ? Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur. ? Durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNRC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC CSFV ; FS CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 61 du 10 janvier 2022.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (JO du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Taux horaires minima

Article 2

En vigueur étendu

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
---------	---------------

I	11,07
II	11,13
III	11,27
IV	11,45
V	11,98
VI	12,47
VII	13,27
VIII	14,14
IX	17,94

Salaires minima mensuels

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 678,95
II	1 688,05
III	1 709,28
IV	1 736,58
V	1 816,97
VI	1 891,28
VII	2 012,62
VIII	2 144,57
IX	2 720,90

Revenus minima annuels

Article 4

En vigueur étendu

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	21 826,35
II	21 944,65
III	22 220,64
IV	22 575,54
V	23 620,61
VI	24 586,64
VII	26 164,06
VIII	27 879,41
IX	35 371,70

Égalité femmes/hommes

Article 5

En vigueur étendu

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Dénonciation. ?Modification

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dépôt. ?Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur. ?Durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires et, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises de la branche non adhérentes des syndicats patronaux signataires.

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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,

il a été convenu ce qui suit :

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.

À 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)

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 DOM) ;
- 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 22-6-2010, étendu par arrêté d'extension du 2-12-2011, JORF 9-12-2011

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-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.

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-OCPA 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 0,90 % 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-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.

Professionalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du FAFIH.

3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (1)

Le FAFIH est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du FAFIH-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte.

(1) Lire « 3.5. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ».

Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans la cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

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.

À 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 visés 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. 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 ;
- 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.

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 indéterminée 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 branche, en particulier les CQP existants ou à venir.

À 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 au 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 branche professionnelle 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.

À 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 DROM.

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 3 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 2 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.

À cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.

La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquière dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de « permis de former ».

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs « labellisés par la CPNE-IH ».

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le FAFIH ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;

- la transmission des savoir-être et savoir-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 œuvre 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 1er 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 œuvre 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.

À 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 (2).

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

emploi bénéficiant 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'emploi 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. 6323-5 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 (3)

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 (4).

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 main propre, 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 1er 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.

À 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 œuvre. 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 œuvre 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.

À 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 (5).

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 (4) .

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 œuvre 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 FAFIF. 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.

À 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 œuvre 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.

4.7. Rôle et 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, 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.

4.7.1. Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

4.7.2. 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.

4.7.3. 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.

À 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.

4.7.4. 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) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail (arrêté du 2 décembre 2011, art. 1er).

(5) 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

Le 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.

À 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 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

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 œuvre 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 bénéficiaire, 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 terme.

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 (1)

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 qualifications 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.

À ce titre, le FAFIH met en œuvre 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés

L'information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

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 œuvre 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.

À 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

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 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

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. 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 œuvre 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.

À cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Partenariats FAFIH-Conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages préqualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

8.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputés sur le plan de formation ;

- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le « préciput » (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

8.4. FAFIH, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le FAFIH-OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

Publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Extension

Extension de l'accord

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

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
<i>Cafétérias et activités du même type (1)</i>	<i>NAF 56.10B (1)</i>
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
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos, jeux	NAF 92.00Z

(1) Les termes « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10B » 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

Champ d'application

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 pluricompetence :
 - 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

(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.

Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 « Accréditation des tuteurs » est complété par un second alinéa ainsi libellé :

« Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre 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 1er 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. »

Champ d'application de l'avenant

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.

Non-cumul

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.

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Demande d'extension

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

Signataires	
Organisations patronales	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,

Signataires

Organisations de salariés	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.

Professionalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih. »

Article 2

En vigueur étendu

A l'article 3, il est inséré un article 3.6 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :

« 3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le Fafih est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du Fafih-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.1 est modifié et ainsi rédigé :

« 4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans la cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (« les actions d'adaptation au poste de travail ou liés à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise » et « les actions de développement des compétences ») entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

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 œuvre 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-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...). »

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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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'ANLCl 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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. »

Entrée en vigueur

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.

Suivi de l'avenant

Article 34

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article 10 de l'accord du 20 décembre 2004.

Publicité

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.

Extension de l'avenant

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

Signataires	
Organisations patronales	UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; CPIH ; SNRC ; FAGIHT ; SNERS ; SNT ; CDF ; SNRTC.
Organisations de salariés	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,

Champ d'application

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. »

Contrat de professionnalisation

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 œuvre 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. »

Période de professionnalisation

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 œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié. »

Entrée en vigueur

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.

Publicité

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.

Extension de l'avenant

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.		

Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SNRC ; SNRPO ; SCMF ; CPIH ; SNT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNERS ; ACIF ; SNRTC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CDS ; INOVA CFE-CGC.

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 ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015,

Préambule

En vigueur étendu

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme 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 et sociologiques et 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.

L'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme 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.

À 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 pro actif 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.

Chapitre Ier Dispositions générales

Objet de l'accord

Article 1er

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 se substitue à l'accord du 12 mai 2015 « relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs ».

Il désigne le FAFIH comme l'OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme*. (1)

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Dénomination

Article 2

En vigueur étendu

Le FAFIH, OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, prend le nom ci-après :

« FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme* (1) ».

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Siège et forme juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le FAFIH, situé au 3, rue de la Ville-l'Évêque à Paris 8e. 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.

Champ d'application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités », 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-OPCA du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu 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.

Chapitre II Missions du FAFIH

Définir une politique générale emploi/formation

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 leur politique 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, évoluer et développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteur de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;

- aux entrants de s'insérer durablement ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, 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. 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.

Objectif : optimiser et faciliter l'accès à la formation

Article 6

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.

Particularité du secteur : les saisonniers

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).

Développer l'ingénierie des compétences et la qualification

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 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.

S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance

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, apprentissage et 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 d'apprentissage au sein de la filière de l'hôtellerie, de la restauration, *des activités de tourisme* (1) qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Le rassemblement autour des activités *du tourisme* (2), de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs au sein d'un même OPCA/ OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État 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.

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'éducation 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 enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

(1) Les termes 'des activités de tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) Les termes 'du tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Moyens : les services de proximité

Article 9

En vigueur étendu

À 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 entreprises, un service d'information, de conseil, de diagnostics, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formations 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

Montant des contributions et sections financières

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.

10.1. Contributions légales

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 la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés (1)

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 et ainsi qu'1 % du montant des rémunérations brutes des contrats à durée déterminée de l'année de référence. (2)

1. Entreprises de 10 à 49 salariés (2) :

- 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.

10.2. Contributions supplémentaires

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 par l'entreprise lui donne accès à un ensemble de services personnalisés, lui permettant d'optimiser ses projets de formation.

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 œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

10.3. Sections financières

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 (3);
- 2° Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés (3) ;
- 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.

(1) Le a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 et le § 1 du b de l'article X.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(3) Les 1° et 2° de l'avant-dernier alinéa de l'article X.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Mutualisation des fonds collectés

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Contributions légales

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.

11.2. Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

11.3. Contributions volontaires

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.

Autres ressources

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... ;
- 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.

Affectation des ressources

Article 13

En vigueur étendu

L'affectation des ressources ci-après décrites est celle connue à la date de rédaction du présent accord. Elles pourront faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

13.1. Plan de formation

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.

13.2. Professionnalisation

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 ;
- les 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.

13.3. CPF

Les ressources du 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.

Taxe d'apprentissage

Article 14

En vigueur étendu

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

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.

À 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 du 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.

Une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative avec assistance à la déclaration sur support papier le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage ou en ligne, à l'établissement du reçu libérateur...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Gestion comptable

Article 15

En vigueur étendu

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein, comme indiqué à l'article 10 du présent accord, de cinq sections financières : FPSP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, 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 FPSP 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.

Conseil d'administration du FAFIH

Article 16

En vigueur étendu

Chaque branche dispose d'au moins 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.

À 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.

16.1. Groupes paritaires ad hoc

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.

Sections professionnelles paritaires (SPP)

Article 17

En vigueur étendu

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont considérées comme des organes de direction adossés au conseil d'administration.

Elles représentent les activités identifiées dans les conventions collectives nationales visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre 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 œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration qui est le garant des équilibres financiers. À ce titre, elle dispose des éléments d'informations 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. À 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.

Comité de liaison interbranches

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.

Gouvernance régionale : les commissions régionales paritaires emploi et formation (CRPEF)

Article 19

En vigueur étendu

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF 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.

À la date de signature du présent accord, 24 CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DROM.

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 œuvre 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 régions.

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 associés 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 participe aussi à la visibilité du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, 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

Demande d'extension

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires déposent, une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Applicabilité

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un 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.

Modification. - Dénonciation

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. (1)

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) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire d'une part, à l'interprétation constante retenue par la Cour de cassation des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail combinés (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et d'autre part, comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

Dépôt

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 231-6 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

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-organiseurs 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
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z

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

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 professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFiD ; SNPRO,

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,
Organisations adhérentes	Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO), par lettre du 19 novembre 2019 (BO n° 2021-10)

En vigueur étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;
- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;
- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule

En vigueur étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultra-marin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Objet et nature juridique de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Constitution et forme juridique de l'opérateur de compétences

Article 2

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Champs d'intervention professionnel et géographique

Article 3

En vigueur étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Objet et missions de l'OPCO

Article 4

En vigueur étendu

Objet

Article 4.1

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/ qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles. (1)

(1) L'alinéa 2 de l'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 190 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

Missions

Article 4.2

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Ressources financières de l'OPCO

Article 5

En vigueur étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Principes généraux et instances de gouvernance de l'OPCO

Article 6

En vigueur étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;

- elle prend en compte :

-- la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;

-- la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;

-- la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Assemblée générale paritaire

Article 6.1

En vigueur étendu

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;

- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;

- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;

- ratifier les comptes annuels ;

- approuver le rapport de gestion ;

- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;

- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;

- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Conseil d'administration paritaire (CA)

Article 6.2

En vigueur étendu

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au Medef, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;

- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;

- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Bureau paritaire

Article 6.3

En vigueur étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Comité paritaire financier, d'audit, de contrôle

Article 6.4

En vigueur étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

Commissions paritaires transverses

Article 6.5

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, Gpec et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collègue

salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 6.6

En vigueur étendu

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI. (1)

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

(1) L'alinéa 2 de l'article 6.6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-8, alinéa 2 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

Caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction

Article 6.7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration. (1)

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

Services de proximité

Article 6.8

En vigueur étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Commission paritaire régionale interbranche

Article 6.9

En vigueur étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Parité entre les femmes et les hommes

Article 6.10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Sections financières et gestion financière

Article 7

En vigueur étendu

Sections financières légales

Article 7.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Sections financières conventionnelles et volontaires

Article 7.2

En vigueur étendu

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Gestion des sections financières

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Gestion de ressources externes autres

Article 7.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Dispositions transitoires applicables à partir du 1er avril jusqu'au 31 décembre 2019

Article 8

En vigueur étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Durée et date d'effet

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent accord aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

Dépôt

Article 10

En vigueur étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Agrément de l'opérateur de compétences

Article 11

En vigueur étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Suivi et révision de l'accord

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2231-1, L. 2232-6 et L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes

275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACIF	Association des casinos indépendants français
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
AFEST	Action de formation en situation de travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
BTH	Bac technologique hôtellerie
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CAT	Centre d'aide par le travail
CCE	Comité central d'entreprise
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat de travail à durée indéterminée intermittent
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CERPET	Centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFHRCD	Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHR	Café, hôtel, restaurant
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIRCO	Caisse de retraite complémentaire des salariés
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNPE-IH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
CNPEIH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
CNPSTPRP	Comité national paritaire pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle

Sigle	Définition
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRPEF	Commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation
CTN	Comité technique national
CUI	Contrat unique d'insertion
DCL	Diplôme de compétence en langue
DDE	Direction départementale de l'emploi
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DLU	Date limite d'utilisation
DOETH	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DROM	Départements et régions d'outre-mer
DSC	Délégué syndical central
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EDEC	Engagement de développement pour l'emploi et les compétences
EQR	Employé qualifié de restauration
EQSL	Employé qualifié de service logistique
ERQ	Employé de restaurant qualifié
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
ETR	Employé technique de restauration
ETSL	Employé technique de service logistique
FAF	Fonds assurance formation
FAFIF	Fonds d'assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FAGIHT	Fédération autonome générale des industries hôtelière et touristique
FEST	Formation en situation de travail
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIH	Fédération internationale de l'hôtellerie
FLE	Français Langue étrangère
FNHF	Fédération nationale de l'hôtellerie française
FNIH	Fédération nationale de l'industrie hôtelière
FNRF	Fédération nationale de la restauration française
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GGHF	Groupement des grands hôtels de France
GNCH	Groupement national des chaînes hôtelières
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HCR	Hôtels, cafés; restaurants
HRC	Hotels restaurants cafés
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
IGP	Indication Géographique Protégée
IH	Industrie hôtellerie
INOVA	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration-sport- loisirs-casinos.

Sigle	Définition
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
IPGM	Institution de prévoyance du groupe mornay
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MC	Mentions complémentaires
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MEDEF	Mouvement des entreprises de france
MG	Minimum garanti
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage agréé
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PAC	Prime d'activité continue
PACS	Pacte civil de solidarité
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAO	Publication assistée par ordinateur
PFA	Prime de fin d'année
PFE	Plan de formation de l'entreprise
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
PPS	Promotion professionnelle et sociale
PSM	Prime de service minimum
PTT	Poste télécommunications
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RECAPE	REConnaissance d'APtitude à l'emploi
RMA	Revenu minimum annuel
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMM	Revenu minimum mensuel
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRH	Responsable des ressources humaines
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociale et environnementale
RTT	Réduction du temps de travail
SAMETH	Organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SBM	Salaire de base minimum
SEHOR	Syndicat d'encadrement de l'hôtellerie et de la restauration
SFH	Syndicat français des hôteliers
SGIH	Syndicat général des industries hôtelières
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIC-RC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance restauration collective

Sigle	Définition
SMM	Salaire minimum mensuel
SNC	Syndicat national des chaînes
SNCB	Syndicat national des centres de bowling
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCH	Syndicat national des chaînes hôtelières
SNCR	Syndicat national des chaînes (restauration publique)
SNCRC	Syndicat national des chaînes de restauration collective
SNCRP	Syndicat national des chaînes de restauration publique
SNERRS	Syndicat national des établissements de restauration rapide
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRLH	Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SPP	Section professionnelle paritaire
SPSPP	Section professionnelle de sécurisation des parcours professionnels
SS	Sécurité sociale
STFOR	Syndicat des traiteurs de France et organisateurs de réception
SYNHORCA	Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs
SYNHORCAT	Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs
SYNTRAIT	Syndicat national des traiteurs
TGV	Train à grande vitesse
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TTC	Toutes taxes comprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URPIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
URRPIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1983-06-20	Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984	1
1985-02-22	Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	41
	Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	43
	Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	43
	Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	44
1985-04-09	Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance	44
1986-02-26	Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	90
1989-12-01	Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	93
1990-04-03	Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	95
	Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	94
1993-06-14	Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	33
	Annexes à l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	38
1994-05-24	Avenant n° 1 du 24 mai 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	50
1994-06-21	Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	39
1996-07-11	Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993	97
1997-02-21	Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation	98
1999-01-15	Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail	78
2000-12-08	Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid	117
2001-02-07	Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage	118
	Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas	120
2001-09-19	Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective	120
2002-07-03	Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit	121
2003-01-24	Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail	125
2004-02-12	Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT	127
	Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle	125
	Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie	126
	Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès	127
2004-04-16	Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle	127
2004-06-23	Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels	131
2004-12-06	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	136
2004-12-15	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	296
2005-10-13	Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005	136
2006-04-13	Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels	268
	Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès	136
2006-09-21	Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes	137
	Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels	270
2007-03-28	Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes	55
2007-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective	137
2007-07-20	Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)	138
2008-02-12	Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat	320
2009-05-27	Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	149

Date	Texte	Page
2009-06-22	Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	272
2009-06-22	Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail	150
2009-11-03	Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	156
2010-06-22	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	321
2010-10-29	Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées	162
2011-11-09	Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires	167
	Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	274
2012-06-04	Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes	206
2012-12-18	Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012	276
2013-06-18	Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	333
2015-01-14	Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC	207
2015-01-27	Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation	278
2015-12-22	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	349
2016-03-10	Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité	208
2016-03-11	Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 relatif à la classification des fonctions support	215
	Avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13e mois	281
	Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	217
	Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima	282
2016-05-26	Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)	338
2016-12-16	Avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales	221
2018-02-11	Avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	285
2018-02-12	Avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	223
2018-11-09	Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	225
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre	350
2019-03-15	Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)	232
2019-06-18	Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	236
2020-02-17	Avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	287
	Avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	250
2020-05-07	Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)	252
2022-01-10	Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022	289
	Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	292
2022-05-25	Avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	264
2022-09-08	Avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	294

Index alphabétique

1

- 1.1. Formation des employes techniques de restauration 98
 - 1.1.1. Employe technique de restauration segment ' travail ' 98
 - 1.1.2. Employe technique de restauration segment ' scolaire ' 104
 - 1.1.3. Employe technique de restauration segment ' hospitalier - 3e age ' 109
 - 1.2. Formation des employes qualifies de restauration 115
- 1re partie
- le contexte 258

2

- 2e partie
- les certifications 260

3

- 3e age ' (Employe technique de restauration segment ' hospitalier - 3e age ') 104, 109

A

- Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidite definitive. - Deces 25
- Acces a la formation professionnelle 158
- Acces a la promotion professionnelle 158
- Acces au niveau II
- « Employe polycompotent de restauration » 179
- Acces au statut agent de maitrise 191
- Acces au statut cadre 191
- Accidents du travail et maladies professionnelles 26
- Accompagnement des conges lies a la parentalite 158
- Accord automatique de prise des jours epargnes 84
- Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilite 208
- Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire 33
- Accord du 15 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie dans les metiers de l'hotellerie, de la restauration et des activites connexes 296
- Accord du 15 mars 2019 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) 232
- Accord du 18 juin 2019 relatif a la formation professionnelle 236
- Accord du 22 fevrier 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation 41
- Accord du 26 mai 2016 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hotellerie, la restauration, les loisirs et les activites du tourisme (1) 338
- Accord du 29 octobre 2010 relatif a l'insertion et a l'emploi des personnes handicapees 162
- Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A) 252
- Accord du 9 avril 1985 relatif a la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance 45
- Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 350
- Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorites et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hotellerie, la restauration et les activites connexes 55
- Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif a la mise en place de la reduction du temps de travail 78
- Accueil des personnes en situation de handicap 211
- Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises 49
- Actions de formation definies comme prioritaires pour le DIF 320
- Actions de formation en alternance 47
- Activites 46
- Adaptation de la convention collective 140
- Adhesion a la convention 32
- Adhesion de la federation Inova CFE-CGC a l'accord relatif a la constitution de la CPNEFP-RC 207
- Adhesion par lettre du 14 janvier 2015 de la federation Inova CFE-CGC a l'accord relatif a la constitution de la CPNEFP-RC 207
- Adhesion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services a la convention collective 137
- Adhesion par lettre du 22 decembre 2015 de l'ACIF a l'accord du 12 mai 2015 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage 349
- Affectation des ressources 345
- Agrement de l'operateur de competences 364
- Alimentation du compte epargne-temps 83

Anciennete 140
 Anciennete et garantie des risques lourds 140
 Annexe 77, 167, 195, 214, 258, 336, 349, 364, 365
 Annexe a l'accord du 22 fevrier 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation 43, 44
 Annexe I 141
 Annexe I Champ d'application 318
 Annexe I du 20 avril 1990 a l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires 95
 Annexe II 318
 Annexe II bis 319
 Annexe III 320
 Annexes 266, 318, 364
 Annexes a l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire 38
 Annualisation du temps de travail 82
 Applicabilite 348
 Articles de la convention collective modifies 89
 Articles supprimees ou modifies 141
 Assemblee generale paritaire 356
 Attributions du comite national paritaire 134
 Attributions en matiere d'emploi 233
 Autres ressources 344
 Avantages acquis (ex-art. 31) 30
 Avenant a l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas 120
 Avenant a l'accord-cadre sur l'habillement et le deshabillage 118
 Avenant du 11 mars 2016 a l'avenant n° 47 relatif a la classification des fonctions support 215
 Avenant du 16 avril 2004 relatif a la mise en place de criteres pertinents dans le cadre de l'egalite professionnelle 127
 Avenant du 1er decembre 1989 a l'avenant n°3 du 26 fevrier 1986 relatif au changement de prestataires de services 93
 Avenant n° 1 a l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivites sur le travail intermittent dans le secteur scolaire 39
 Avenant n° 1 du 11 mars 2016 a l'avenant n° 43 relatif au 13e mois 281
 Avenant n° 1 du 12 fevrier 2008 a l'accord du 15 decembre 2004 relatif au financement du tutorat 320
 Avenant n° 1 du 12 fevrier 2018 a l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel 223
 Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire 39
 Avenant n° 1 du 24 mai 1994 a l'accord du 22 fevrier 1985 relatif a la formation professionnelle 50
 Avenant n° 1 du 7 fevrier 2001 a l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif a l'habillement et au deshabillage 118
 Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 a l'accord du 14 juin 1993 97
 Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 a l'accord du 14 juin 1993 travail intermittent dans le secteur scolaire 97
 Avenant n° 2 du 22 juin 2010 a l'accord du 15 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 321
 Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 a l'avenant n° 3 du 26 fevrier 1986 sur les contrats de travail 125
 Avenant n° 2 du 25 mai 2022 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire 264
 Avenant n° 2 du 27 mai 2009 a l'avenant n° 3 du 26 fevrier 1986 relatif au changement de prestataires de services 149
 Avenant n° 2 du 7 fevrier 2001 a l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas 120
 Avenant n° 21 du 21 fevrier 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation 98
 Avenant n° 24 du 8 decembre 2000 relatif au travail au froid 117
 Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif a la conversion en euros des montants exprimes en francs dans la convention collective 120
 Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit 121
 Avenant n° 3 du 12 fevrier 2004 a l'accord-cadre relatif a la mise en place de la RTT 127
 Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 333
 Avenant n° 3 du 26 fevrier 1986 relatif au changement de prestataires de services 90
 Avenant n° 32 du 12 fevrier 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle 125
 Avenant n° 33 du 12 fevrier 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie 126
 Avenant n° 34 du 12 fevrier 2004 relatif a la mise en place d'un capital deces 127
 Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif a la sante au travail et a la prevention des risques professionnels 131
 Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels 268
 Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital deces 136
 Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif a l'emploi des femmes 137
 Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels 270
 Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1) 138
 Avenant n° 43 relatif au 13e mois 281
 Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009 272

Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative a la modernisation du marche du travail 150
Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif a l'egalite professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes 156
Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif a la classification des emplois et aux salaires 167
Avenant n° 47 relatif a la classification des fonctions support 215
Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 274
Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif a la revalorisation des primes 206
Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et a la remuneration des contrats de professionnalisation 278
Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel 217
Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima 283
Avenant n° 54 du 16 decembre 2016 relatif aux modalites d'indemnisation des salaries participant aux commissions paritaires nationales 221
Avenant n° 55 du 11 fevrier 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 285
Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif a la creation de la CPPNI 225
Avenant n° 57 du 17 fevrier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels 287
Avenant n° 58 du 17 fevrier 2020 relatif a la prime d'activite continue (PAC) 251
Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'annee 2022 290
Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif a la prime d'activite continue (PAC) 292
Avenant n° 62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels 294
Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires 94
Avenant « Salaires » n° 50 du 18 decembre 2012 276

B

Bulletin de paie (ex-art. 29) 29
Bureau paritaire 359

C

Capital deces 136
Caractere non remunere par l'OPCO des mandats exerces dans les instances de gouvernance et de direction 361
Certificat de travail (ex-art. 30) 29
Champ d'application 1, 33, 57, 77, 78, 90, 119, 132, 141, 156, 161, 163, 195, 206, 209, 217, 222, 224, 232, 238, 251, 264, 272, 274, 276, 278, 283, 285, 287, 290, 293, 294, 318, 334
Champ d'application de l'accord 46, 253, 298, 340
Champ d'application de l'avenant 321
Champ d'application. - Publication. - Extension 231
Champs d'intervention professionnel et geographique 353
Changement de prestataires de services 90, 149
Changement de prestataires de services, precisions 93
Chapitre Ier Dispositions generales 339
Chapitre II Missions du FAFIH 340
Chapitre III Collecte et gestion des contributions 342
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH 346
Chapitre V Dispositions diverses 348
Choix possibles d'organisation 81
CHSCT 124
Classification Annexe I
- Plan de formation, 98
Classification des emplois et salaires 167
Classifications 140
Coarticulation des modalites pedagogiques 246
Collecte et gestion des contributions 342
Comite d'entreprise 9
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 132
Comite de liaison interbranches 347
Comite paritaire financier, d'audit, de controle 359
Commission de conciliation 93
Commission de suivi 161, 213
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 2
Commission paritaire regionale interbranche 362
Commissions paritaires transverses 359
Composition de la CPNEFP-RC 235

Composition, fonctionnement et moyens du comite national paritaire 134
 Compte epargne-temps 83
 Conciliation 32
 Conditions de recours aux heures complementaires 85
 Conditions de travail des travailleurs de nuit 123
 Conge de maternite ou d'adoption 159
 Conge de paternite ou d'adoption 159
 Conge parental d'education 159
 Conges ' education ouvriere ' (ex-art. 19) 23
 Conges annuels (ex-art. 16) 22
 Conges speciaux (ex-art. 18) 23
 Conseil d'administration du FAFIH 346
 Conseil d'administration paritaire (CA) 357
 Constitution et forme juridique de l'operateur de competences 353
 Consultation sur les EDEC et ADEC 235
 Contrat a duree determinee a objet defini 155
 Contrat d'adaptation 44
 Contrat de professionnalisation 334
 Contrat de qualification 43
 Contrat de travail intermittent 33, 264
 Contrats de travail 125
 Contrepartie 119
 Contreparties au travail de nuit 122
 Contributions des entreprises 247
 Convention collective nationale du 20 juin 1983 1
 Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivites du 20 juin 1983. Etendue par arrete du 2 fevrier 1984 JONC 17 fevrier 1984 1
 Conversion en euros des montants exprimes en francs dans la convention collective 120
 Coordonner le role des acteurs de la formation 247
 CPNEFP-RC 232
 CQP « Chef de cuisine restauration collective » 181
 CQP « Chef patissier » 181
 CQP « Employe technique de service logistique » 180
 CQP « Responsable de point de restauration » 181
 Creation de la CPPNI 225
 Creation du comite national paritaire 134
 Criteres classants 170
 Curriculum vitae europass 78

D

Date d'entree en vigueur de l'avenant (Duree. - Date d'entree en vigueur de l'avenant) 167
 Deces (Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidite definitive. - Deces) 25
 Dedit. - Formation 54
 Definir une politique generale emploi/formation 340
 Definition du perimetre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois 80
 Definition du taux horaire minimum 138
 Definition du travail de nuit 122
 Definition du travail de nuit. 122
 Definition du travail intermittent 33
 Definition du travailleur de nuit 122
 Delegates du personnel 9
 Demande d'extension 321, 348
 Denomination 339
 Denonciation 43, 54
 Denonciation ou modification 221, 225, 277, 280, 284
 Denonciation ou modification de l'accord 89
 Denonciation ou modification de l'avenant 141, 156, 161, 195, 207, 223, 251, 273, 275, 287, 289
 Denonciation. - Revision 231
 Denonciation.?Modification 265, 292, 293, 296
 Depart a la retraite 30
 Depart en conges annuels (ex-art. 17) 22

Depot 32, 43, 349, 363
Depot et extension 195
Depot et publicite de l'accord 257
Depot.?Extension 266, 292, 293, 296
Description des criteres classants 173
Detachement temporaire 10
Developpement de l'alternance 210
Developpement de l'employabilite 212
Developpement de partenariats avec le secteur protege 166
Developper l'alternance 243
Developper l'ingenierie des competences et la qualification 341
Developper la formation de facon multimodale 246
Developper la formation professionnelle, l'evolution et la promotion des salaries handicapes 165
Dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A) 252
Dispositif relatif au mandatement 78
Dispositifs de professionnalisation 178
Dispositions conventionnelles 36
Dispositions diverses 348
Dispositions finales 213, 216, 282
Dispositions financieres 299
Dispositions generales 339
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement 86
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 249
Dispositions transitoires 37
Dispositions transitoires applicables a partir du 1er avril jusqu'au 31 decembre 2019 363
Duree de l'accord 43, 50, 54, 257
Duree du travail 79
Duree du travail et pauses 122
Duree et date d'effet 363
Duree minimale de travail continu 225
Duree minimale de travail et derogation a la demande du salarie 224
Duree. - Date d'entree en vigueur de l'avenant 195

E

Egalite d'accès a la formation hommes-femmes 75
Egalite entre les femmes et les hommes 284
Egalite femmes / hommes 291
Egalite femmes-hommes 279
Egalite femmes/hommes 286, 296
Egalite Femmes/Hommes 289
Egalite professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes 156
Egalite salariale 160
Embauche 10
Emploi des femmes 137
Emplois reperes 176
Employe technique de restauration segment ' hospitalier - 3e age ' 109
Employe technique de restauration segment ' scolaire ' 104
Employe technique de restauration segment ' travail ' 98
Entree en vigueur 90, 317, 333, 336
Entree en vigueur de l'accord 76
Entree en vigueur et duree 213, 221, 225, 277, 281, 284
Entree en vigueur et duree de l'accord 37, 89, 166, 236, 249
Entree en vigueur et duree de l'avenant 141, 156, 162, 207, 223, 251, 273, 276, 287, 289
Entree en vigueur et duree du present avenant a la convention collective nationale 231
Entree en vigueur et extension 119, 120, 135
Entree en vigueur, duree et denonciation 1
Entree en vigueur.?Duree 266, 292, 293, 296
Equilibre vie professionnelle-vie familiale 160
Etablissements a activite continue 31
Evaluation et prevention des risques professionnels 132
Evolution des classifications 140

Evolution des SMM et RMA 139
Evolution durable des mentalites 157
Extension 38, 214, 225, 257, 278, 281, 285, 318
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 225
Extension de l'accord 77, 89, 166, 250, 318
Extension de l'avenant 93, 141, 156, 162, 207, 223, 251, 274, 276, 287, 289, 333, 336
Extension de la convention 32
Extension et depot 50, 55
Extension et entree en vigueur 124
Extension et publicite de l'accord 236

F

Favoriser et developper l'acces a la formation dans les TPE 71
Favoriser et optimiser le recours aux differentes modalites de formation 246
Favoriser l'acces a la formation tout au long de la vie professionnelle 238
Favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'integration des personnes handicapees 163
Favoriser l'egalite d'evolution professionnelle 158
Favoriser le maintien dans l'emploi des salaries handicapes 164
Filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois reperes 177
Finalite de l'accord 45
Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salaries 54
Financement de la Pro-A 255
Financement du tutorat 320
Fonctionnement et moyens du comite national paritaire 134
Formation 133
Formation (Dedit. - Formation) 54
Formation des employes qualifies de restauration 115
Formation des employes techniques de restauration 98
Formation et transmission des savoirs 212
Formation professionnelle 27, 236
Formation professionnelle Insertion des jeunes par la formation en alternance 45
Formation professionnelle tout au long de la vie 321, 333
Formation professionnelle tout au long de la vie dans les metiers de l'hotellerie, de la restauration et des activites connexes 296
Formation professionnelle, Objectifs et moyens 41, 50
Formation professionnelle, Objectifs et moyens, Annexe Contrat d'adaptation 43
Formation professionnelle, Objectifs et moyens, Annexe Contrat de qualification 43
Formation professionnelle, Objectifs et moyens, Annexe Stage d'initiation a la vie professionnelle 44
Fourniture et blanchissage des vetements de travail (ex-art. 23) 25

G

Garantie des risques lourds 140
Garanties collectives 35
Garanties individuelles 34, 192, 265
Garanties individuelles.?Complement d'heures pendant les vacances scolaires 265
Garantir l'egalite a l'embauche 157
Gestion comptable 346
Gestion de ressources externes autres 363
Gestion des sections financieres 362
Gestion et affectation des fonds mutualistes 48
Gouvernance du FAFIH 346
Gouvernance regionale
- les commissions regionales paritaires emploi et formation (CRPEF) 348
Grille de classifications 176
Grille des minima conventionnels 193

H

Heures supplementaires 79
Hierarchie 140, 161
Hygiene et securite (ex-art. 28) 28

I

Indemnisation de la maladie 153
Indemnité de licenciement 14, 152
Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés 314
Information et mise en oeuvre des formations 49
Insertion et emploi des personnes handicapées 162
Insertion professionnelle des jeunes 42, 53
Insertion professionnelle durable 209
Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes
- la CPNE-IH et le FAFIH 314
Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes
- la CPNE-IH et le FAFIH 314
Invalidité définitive. - Décès (Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès) 25

J

Jours fériés (ex-art. 20) 24

L

L'accès à la formation des personnes handicapées 76
L'accueil et l'intégration durable dans l'entreprise 68
L'apprentissage 234
L'information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés 314
L'information et l'orientation 64
L'insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance 66
L'opérateur de compétences (OPCO) 248
La branche professionnelle et la CPNEFP-RC 247
La CPNE-IH et le FAFIH (Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes
- la CPNE-IH et le FAFIH) 314
La CPNEFP-RC et la section paritaire professionnelle RC 235
La CPNEFP-RC et les CRPEF 235
La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle 240
La nature des actions de formation et leur ordre de priorité 57
La Pro-A dans la branche de la restauration collective 256
La reconnaissance des acquis de la formation 63
La reconversion ou promotion par alternance 244
La sécurisation des parcours professionnels 243
Le compte épargne-temps 83
Le compte personnel de formation (CPF) 238
Le contexte (1re partie
- le contexte) 258
Le contrat d'apprentissage 243
Le contrat de professionnalisation 243
Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles 234
Le développement de la fonction tutorale 245
Le plan de développement des compétences 238
Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail 92
Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle 311
Le temps partiel annualisé 85
Les acteurs au sein de l'entreprise 248
Les autres financements 247
Les certifications (2e partie
- les certifications) 260
Les choix possibles d'organisation 81
Les contours de la Pro-A 254
Les enjeux formation de la restauration collective 253
Les jeunes 209
Les objectifs en matière d'apprentissage 53, 70
Les orientations en matière de formation professionnelle 233
Les outils d'orientation et qualification 241
Les salariés disposant d'un bas niveau de qualification 76

Lettre d'adhésion de la CFDT services à la convention collective 137
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités 136
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 136
Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hotellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005 136
Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hotellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005 136
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs 6
Limitation des coupures quotidiennes 85
Litige et contrôle 50

M

Maintien de l'emploi 211
Mécanisme de mutualisation et de réciprocité 48
Minima conventionnels au 1^{er} avril 2006 268
Minima conventionnels pour l'année 2022 290
Mise à disposition, détachement temporaire et mobilité 265
Mise en place d'un capital décès 127
Mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle 127
Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 226
Mise en place de la réduction du temps de travail 78
Mise en place de la RTT 127
Missions 354
Missions du FAFIH 340
Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle 240
Modalités administratives de mise en œuvre 48
Modalités d'application de l'avenant 191
Modalités d'indemnisation 222
Modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales 221
Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées 39
Modèle de présentation des clauses minimales du contrat de travail intermittent à durée indéterminée 38
Modification 213
Modification de l'article 25 portant sur la maladie 126
Modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle 125
Modification. - Dénonciation 349
Modifications 1
Montant des contributions et sections financières 342
Moyens
- les services de proximité 342
Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation. 75
Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 42, 53
Mutualisation des fonds collectés 344

N

Nature et ordre de priorité des actions de formation 41, 51
Niveau I 140
Non-cumul 321
Nourriture (ex-art. 21) 24

O

Objectif
- optimiser et faciliter l'accès à la formation 340
Objectifs en matière d'apprentissage 53
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle 311
Objet 354
Objet de l'accord 252, 339

Objet et missions de l'OPCO 354
Objet et nature juridique de l'accord 353
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de l'hotellerie, de la restauration et des activites connexes 76
Octroi de jours de repos 81
OPCA FAFIH et orientation, formation professionnelle, apprentissage 338
OPCA FAFIH, orientation, formation professionnelle et apprentissage 349
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 350
Optimiser l'acces a la formation des saisonniers 73
Optimiser l'acces a la formation professionnelle tout au long de la vie 300
Optimiser le financement de la formation 247
Organisation du travail (ex-art. 9) 10
Organisation du travail par cycle 82
Organisation et fonctionnement 235
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle 298
Organisme paritaire de mutualisation 46

P

Pacte de responsabilite 208
Paritarisme et regions
- les CRPF-IH et les CRPE-IH 74
Parite entre les femmes et les hommes 362
Perco 213
Periode d'essai 151
Periode d'essai des contrats a duree indeterminee et delai de prevenance en cas de rupture de la periode d'essai 12
Periode de professionnalisation 335
Plan de formation, (Classification Annexe I
- Plan de formation,) 98
Poursuite des contrats de travail 91, 125
Preamble 118, 121, 127, 131, 137, 138, 150, 156, 162, 208, 215, 217, 223, 226, 232, 237, 251, 252, 264, 274, 287, 290,
292, 294, 322, 338, 351
Preavis et recherche d'emploi des contrats a duree indeterminee (ex-art. 12) 13
Prime d'activite continue 31, 206, 280
Prime d'activite continue (PAC) 251, 292
Prime d'anciennete d'entreprise (ex-art. 10) 12
Prime de detachement temporaire 207, 280
Prime de service minimum 32, 207
Primes et remuneration des contrats de professionnalisation 278
Principe d'utilisation et de versement 47
Principes de construction de la grille de classifications et principaux benefices 168
Principes de financement 47
Principes generaux et instances de gouvernance de l'OPCO 356
Priorites et moyens de la formation professionnelle dans l'hotellerie, la restauration et les activites connexes 55
Priorites et moyens de la formation professionnelle 311
Promotion (ex-art. 33) 30
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 225
Publicite 318, 321, 333, 336
Publicite de l'accord 77

R

Rapport annuel de situation comparee 161
Rapport annuel sur l'emploi et les salaires 94
Rapport annuel sur l'emploi et les salaires, Annexe I 95, 96
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 42, 52
Refus par le salarie du maintien de son contrat de travail 92
Remuneration 20, 34, 86, 138
Remuneration de l'epargne-temps 84
Remuneration des titulaires d'un contrat de professionnalisation 280
Renouvellement, denonciation 43
Repos quotidien 80
Representants du personnel 93
Ressources financieres de l'OPCO 355

Retraite complémentaire (ex-art. 26) 27
Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC) 251, 293
Revalorisation des primes 206, 279
Revenu minimum annuel (RMA) 139
Revenus 125
Revenus minima annuels 273, 275, 277, 279, 284, 286, 288, 291, 295
Revision des classifications 195
Revision et dénonciation 257
Revision ou dénonciation de l'accord 166, 236, 250
Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités 47
Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle 311
Rôles et missions de la CPNEFP-RC 233

S

S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance 341
Salaire de base minimum (SBM), revenu minimum mensuel (RMM), revenu minimum annuel (RMA) 22
Salaire minimum mensuel (SMM) 139
Salaires 268, 270, 272, 276
Salaires de la branche au 31 décembre 2000 96
Salaires et classifications 138
Salaires minima 283, 285
Salaires minima au 1er janvier 2012 274
Salaires minima au 1er octobre 2022 294
Salaires minima conventionnels 287
Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006 270
Salaires minima mensuels 273, 275, 277, 278, 283, 285, 288, 291, 295
Santé au travail et prévention des risques professionnels 131
Sections financières conventionnelles et volontaires 362
Sections financières et gestion financière 362
Sections financières légales 362
Sections paritaires professionnelles (SPP) 360
Sections professionnelles paritaires (SPP) 347
Sécurisation des accords déjà négociés 119
Seniors 211
Sensibilisation des salariés et communication à destination du travailleur handicapé 165
Services de proximité 361
Services de santé au travail 135
Siège et forme juridique 340
Stage d'initiation à la vie professionnelle 44
Succession d'employeur (ex-art. 32) 30
Suivi de l'accord 77, 88, 317
Suivi de l'avenant 333
Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de branche 161
Suivi et orientation des jeunes dans les entreprises 49
Suivi et révision de l'accord 364
Suivi et revoyure 250
Suppression du salaire de base mensuel (SBM) et du revenu minimum mensuel (RMM) 139

T

Taux horaires minima 272, 274, 276, 278, 283, 285, 288, 290, 294
Taxe d'apprentissage 345
Temps partiel 84, 160, 217, 218, 223
Temps partiel annualisé 85
Texte de base 1, 296, 338, 350
Transfert de marches 119
Transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail 150
Travail au froid (chapitre ' Dispositions diverses ') 117
Travail de nuit 121
Travail des femmes, des jeunes et des apprentis (ex-art. 14) 14
Travail intermittent dans le secteur scolaire 33, 38, 39, 264
Trente emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations 182

Tuteur 255

U

Uniformes et vêtements personnalisés (ex-art. 22) 24

Utilisation du compte épargne-temps 83

