CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

POUR LE PERSONNEL DES ENTREPRISES

DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

du 20 juin 1983

étendue par arrêté du 2 février 1984 – J.O. du 17/02/1984

Syndicat National de la Restauration Collective
9 rue de la Trémoille 75008 PARIS
Tél : 01 56 62 16 16 – Fax : 01 49 52 05 50
www.snrc.fr info@snrc.fr

OBSERVATIONS PRÉALABLES

La Convention Collective Nationale pour le personnel de la restauration de collectivités du 20 juin 1983 a fait, depuis sa signature, l'objet de nombreux avenants ou accords rendant sa lecture complexe.

Dans le souci de rendre la Convention Collective accessible à tous, salariés et employeurs, le Syndicat National de la Restauration Collective a réalisé un travail d'intégration de tous ces textes.

Un certain nombre de principes ont été retenus :

- les articles ont été regroupés dans des titres par thèmes et l'ancienne numérotation est reproduite entre parenthèses,

- quand une partie du texte d'origine a été modifiée par un avenant, nous avons intégré cette modification à la place de la partie du texte modifiée ;

- quand le texte d'origine a été totalement réécrit dans le cadre d'un avenant ou d'un accord, nous avons intégré l'accord ou l'avenant à la place du texte d'origine en reprenant la numérotation des articles de la convention collective. Nous avons également choisi de conserver les préambules afin de mieux appréhender les motivations des signataires ;

- les dispositions des avenants, entrées en vigueur mais pour lesquelles la procédure d'extension est en cours à ce jour, ont été reprises dans ce texte et figurent en italique ;

Le texte de la Convention Collective peut être assorti de commentaires du Syndicat National de la Restauration Collective. Ils apparaissent en italique, précédés d'un SNRC

Une liste complète des avenants et de leurs signataires figure à la fin de la convention collective.

EN CAS DE CONTESTATION, SEULS FONT FOI LES TEXTES DÉPOSÉS AU GREFFE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES.

SOMMAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LE PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

CONDITIONS GÉNÉRALES D'APPLICATION DE LA CONVENTION 11

CHAMP D'APPLICATION (Article 1er) 11

ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET DÉNONCIATION (Article 2) 11

MODIFICATIONS (Article 3) 11

AVANTAGES ACQUIS (Article 32) 12

DÉPÔT DE LA CONVENTION (Article 38) 12

ADHÉSION À LA CONVENTION (Article 39) 12

EXTENSION DE LA CONVENTION (Article 40) 12

CONCILIATION (Article 37) 12

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL 14

LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES TRAVAILLEURS (Article 4) 14

Droit syndical 14

Réunions syndicales nationales 14

Commissions paritaires professionnelles nationales 15

✓ Frais de repas 15

✓ Frais de déplacement ..... **Erreur ! Signet non défini.**

Délégué syndical 15

Crédit d'heures des délégués syndicaux 16

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL 16

Comité d'entreprise (Article 5) 16

Délégués du personnel (Article 6) 17

CONTRAT DE TRAVAIL 18

CONDITIONS D'EMBAUCHE DES SALARIÉS 18

Embauche (Article 7) 18

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai (Article 12) 18

✓ Durées maximales de la période d'essai (Article 12-1) 18

✓ Modalités du renouvellement de la période d'essai (Article 12-2) 19

✓ Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise (Article 12-3) 19

✓ Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise (Article 12-4) 19

✓ Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai (Article 12-5) 19

Détachement temporaire (Article 8) 19

PROMOTION (Article 34) **20**

CONGÉS PAYÉS **20**

Congés annuels (Article 17) 20
Départ en congés annuels (Article 18) 20
Congés spéciaux (Article 19) 21
Congés « éducation ouvrière » (Article 20) 22

JOURS FÉRIÉS (Article 21) **22**

EMPLOI DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS (Article 15) **24**

Emploi des femmes (Article 15-1) 24
Emploi des jeunes (Article 15-2) 24
Emploi des apprentis (Article 15-3) 24
Emploi des travailleurs étrangers (Article 15-4) 25
Emploi des handicapés (Article 15-5) 25
Accord relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées 25
- ✓ Article 1 : Champ d'application 25
- ✓ Article 2 : Favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées 26
- ✓ Article 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés 27
- ✓ Article 4 : Développer la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés 28
- ✓ Article 5 : Sensibilisation des salariés et communication à destination du travailleur handicapé 29
- ✓ Article 6 : Développement de partenariats avec le secteur protégé 29

Emploi des salariés à temps partiel (Article 15-6) 30
Emploi des salariés intérimaires (Article 15-7) 33
Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée (Article 15-8) 34
Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini (Article 15-9) 34
Etablissements à activité continue (Article 36) 35
- ✓ Prime d'activité continue (Article 36-1) 35
- ✓ Prime de service minimum (Article 36-2) 35

TRAVAIL INTERMITTENT DANS LE SECTEUR SCOLAIRE **36**

Article 1 : Champ d'application 36
Article 2 : Définition du travail intermittent 36
Article 3 : Contrat de travail intermittent 36
Article 4 : Rémunération 37
Article 5 : Garanties individuelles 37
Article 6 : Garanties collectives 39
Article 7 : Dispositions conventionnelles 40
MODÈLE DE PRÉSENTATION DES CLAUSES MINIMALES DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT À DURÉE INDÉTERMINÉE 42
MODÈLE DE DOCUMENT DE MISE À JOUR ANNUELLE DES PÉRIODES TRAVAILLÉES . 43

CHANGEMENT DE PRESTATAIRES DE SERVICES (Article 33) **44**

Champ d'application (Article 33-1) 44
Entrée en vigueur (Article 33-2) 44

Poursuite des contrats de travail (Article 33-3) ... 45
- ✓ Avantages individuels ... 46
- ✓ Avantages collectifs ... 46
- ✓ Modalités de passation des contrats de travail ... 47

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail (Article 33-4) ... 47
Représentants du personnel (Article 33-5) ... 47
Commission de conciliation (Article 33-6) ... 48

ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT ... 49

Maladie – Invalidité définitive – Décès (Article 25) ... 49
- ✓ Garantie d'emploi (Article 25-A) ... 49
- ✓ Indemnisation de la maladie (Article 25-B) ... 49
- ✓ Conditions d'indemnisation (Article 25-C) ... 50
- ✓ Capital décès (Article 25-D) ... 50

Accidents du travail et maladies professionnelles (Article 26) ... 51
- ✓ Garantie de l'emploi (Article 26-A) ... 51
- ✓ Indemnisation des accidents du travail (Article 26-B) ... 51
- ✓ Conditions d'indemnisation (Article 26-C) ... 51

CONDITIONS DE RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL ... 52

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (Article 13) ... 52
Indemnité de licenciement (Article 14) ... 52
Certificat de travail (Article 31) ... 53

DÉPART À LA RETRAITE (Article 35) ... 53

Départ en retraite ... 53
Mise à la retraite ... 53
Indemnité de départ à la retraite ... 54
- ✓ Indemnité de départ à la retraite pour les employés et les agents de maîtrise ... 54
- ✓ Indemnité de départ à la retraite pour les cadres ... 54

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Article 27) ... 54

DURÉE DU TRAVAIL (Article 9) ... 55

DISPOSITIF RELATIF AU MANDATEMENT ... 55

DURÉE DU TRAVAIL (Article 9-1) ... 56

Temps de repas ... 56
Temps d'habillage ... 56
- ✓ Contrepartie ... 57
- ✓ Transfert de marchés ... 57
- ✓ Sécurisation des accords déjà négociés ... 57

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT (Article 9-2) ... 57

Cadres supérieurs ... 58
Personnel d'encadrement dont la mission s'exerce principalement de façon non sédentaire ... 58
Personnel d'encadrement dont les horaires de travail sont contrôlables (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place) ... 58

Personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des horaires de travail relève de l'autocontrôle ... 59
Dispositions générales concernant l'encadrement ... 59
ORGANISATION DU TRAVAIL (Article 10) ... 60
Horaires de travail (Article 10-A) ... 60
Horaires décalés (Article 10-B) ... 60
Les choix possibles d'organisation (Article 10-C) ... 61
- ✓ Octroi de jours de repos (Article 10-C.1) ... 61
- ✓ Annualisation du temps de travail (Article 10-C.2) ... 61
- ✓ Organisation du travail par cycle (Article 10-C.3) ... 62

Le compte épargne temps (Article 10-D) ... 63
- ✓ Alimentation du compte épargne temps (Article 10-D.1) ... 63
- ✓ Utilisation du compte épargne temps (Article 10-D.2) ... 63
- ✓ Rémunération de l'épargne temps (Article 10-D.3) ... 64
- ✓ Accord automatique de prise des jours épargnés (Article 10-D.4) ... 64

Heures supplémentaires (Article 10-E) ... 64
Repos compensateur (Article 10-F) ... 64
Repos quotidien (Article 10-G) ... 65
Repos hebdomadaire (Article 10-H) ... 65
Remplacement du gérant (Article 10-I) ... 65
CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES ... 66
CLASSIFICATION DES EMPLOIS (Article 16 bis) ... 66
Les principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéfices (Article 16 bis 1) ... 66
Les critères classant (Article 16 bis 2) ... 68
Description des critères classant (Article 16 bis 3) ... 71
La grille de classifications (Article 16 bis 4) ... 75
Les emplois repères (Article 16 bis 5) ... 76
Les filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères (Article 16 bis 6) ... 76
Les dispositifs de professionnalisation (Article 16 bis 7) ... 82
- ✓ Accès au niveau II : « Employé Polycompétent de Restauration » (Article 16 bis 7-1) ... 83
- ✓ Le CQP « Employé Technique de Service Logistique » (Article 16 bis 7-2) ... 84
- ✓ Le CQP « Responsable de point de restauration » (Article 16 bis 7-3) ... 84
- ✓ Le CQP « Chef de cuisine restauration collective » (Article 16 bis 7-4) ... 84
- ✓ Le CQP « Chef pâtissier » (Article 16 bis 7-5) ... 85

Création d'une Sous-Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de la restauration collective (CPNE-RC) (Article 16 bis 8) ... 85
Les 30 emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations (Article 16 bis 9) ... 85
L'accès au statut « Agent de maîtrise » (Article 16 bis 10) ... 103
L'accès au statut « Cadre » (Article 16 bis 11) ... 103
Les modalités d'application de l'avenant [n° 47] (Article 16 bis 12) ... 104
Les garanties individuelles (Article 16 bis 13) ... 104
RÉMUNÉRATION (Article 16) ... 106

Définition du taux horaire minimum (Article 16-1) 106
Salaire minimum mensuel (SMM) (Article 16-2) 107
13ème mois (Article 16-3) 107
Evolution des SMM et RMA (Article 16-4) ..... **Erreur ! Signet non défini.**

PRIME D'ANCIENNETÉ (Article 11) 108

BULLETIN DE PAIE (Article 30) 108

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE 110

FORMATION PROFESSIONNELLE (Article 28) 110

ACCORD SUR LES OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION 111

INSERTION DES JEUNES PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE 116

ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE 122

Article 1 : Champ d'application 122
Article 2 : Le plan de formation 123
- ✓ Article 2-1 : Les actions d'adaptation au poste de travail 123
- ✓ Article 2-2 : Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi 123
- ✓ Article 2-3 : Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés 123

Article 3: Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés 124
- ✓ Article 3-1 : La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi 124
- ✓ Article 3-2 : La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises 127
- ✓ Article 3-3 : Le développement de la fonction tutorale 129

Article 4 : Le droit individuel à la formation 130
- ✓ Article 4-1 : Mise en œuvre du droit individuel à la formation 130
- ✓ Article 4-2 : Durée du droit individuel à la formation 131
- ✓ Article 4-3 : Suspension 131
- ✓ Article 4-4 : Salariés intermittents 131
- ✓ Article 4-5 : Procédure 131
- ✓ Article 4-6 : Priorités 132
- ✓ Article 4-7 : Réalisation du droit individuel à la formation 133
- ✓ Article 4-8 : Transférabilité du droit individuel à la formation 133
- ✓ Article 4-9 : Financement du droit individuel à la formation 133

Article 5 : Titre spécial de paiement 134
Article 6 : Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle 134
- ✓ Article 6-1 : L'entretien professionnel 135
- ✓ Article 6-2 : Le passeport formation 135
- ✓ Article 6-3 : La validation des acquis de l'expérience 135

✓ Article 6-4 : Le bilan de compétence 135
Article 7 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 136
Article 8 : Entrée en vigueur et extension de l'accord 136
ACCORD PORTANT CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE (CPNEFP-RC) 137
Article 1 : Champ d'application 137
Article 2 : Objet 137
Article 3 : Attributions 137
✓ Article 3-1 : Attributions d'ordre général en matière d'emploi 137
✓ Article 3-2 : Attributions en matière de formation professionnelle 138
✓ Article 3-3 : Composition 138
✓ Article 3-4 : Organisation 138
✓ Article 3-5 : Délibérations et avis 139
✓ Article 3-6 : Fonctionnement de la CPNEFP-RC 139
Article 4 : Articles modifiés 139
Article 5 : Révision ou dénonciation de l'accord 140
Article 6 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 140
Article 7 : Extension de l'accord 140
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (Article 29) 141
FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.C.T. DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS 141
SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 142
Article 1 : Champ d'application 142
Article 2 : Evaluation et prévention des risques professionnels 142
Article 3 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) 143
Article 4 : Formation 144
Article 5 : Création du Comité National Paritaire 145
Article 6 : Attributions du Comité National Paritaire 145
Article 7 : Composition, fonctionnement et moyens du Comité National Paritaire 145
Article 8 : Services de santé au travail 146
DISPOSITIONS DIVERSES 147
NOURRITURE (Article 22) 147
UNIFORMES ET VÊTEMENTS PERSONNALISÉS (Article 23) 147
FOURNITURE ET BLANCHISSAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL (Article 24) 147
TRAVAIL AU FROID 147
TRAVAIL DE NUIT 149
Article 1 : Définition du travail de nuit 149
Article 2 : Définition du travailleur de nuit 149
Article 3 : Durée du travail et pauses 150
Article 4 : Contreparties au travail de nuit 150
✓ Article 4-1 : Repos compensateur 150

✓ Article 4-2 : Majoration des heures de nuit 150
Article 5 : Conditions de travail des travailleurs de nuit 151
✓ Article 5-1 : Protection de la santé du travailleur de nuit 151
✓ Article 5-2 : Priorité pour un emploi de jour 151
✓ Article 5-3 : Egalité de traitement 153
✓ Article 5-4 : Respect des obligations familiales impérieuses 153
✓ Article 5-5 : Protection de la maternité 153
Article 6 : CHSCT 153
ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES 154
Article 1 : Evolution durable des mentalités 154
Article 2 : Garantir l'égalité à l'embauche 155
Article 3 : Favoriser l'égalité d'évolution professionnelle 155
✓ Article 3-1 : Accès à la formation professionnelle 155
✓ Article 3-2 : Accès à la promotion professionnelle 156
Article 4 : Accompagnement des congés liés à la parentalité 156
✓ Article 4-1 : Congé de maternité ou d'adoption 156
✓ Article 4-2 : Congé de paternité ou d'adoption 156
✓ Article 4-3 : Congé parental d'éducation 156
Article 5 : Temps partiel 157
Article 6 : Egalité salariale 157
Article 7 : Equilibre vie professionnelle / vie familiale 158
Article 8 : Rapport annuel de situation comparée 158
Article 9 : Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de branche 158
Article 10 : Commission de suivi 158
Article 11 : Hiérarchie 158
ACCORD RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE POUR LES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITES 159
Préambule 159
Article I : Insertion professionnelle durable 160
Article II : Maintien de l'emploi 162
Article III : Perco 164
Article IV : Commission de suivi 164
Article V : Dispositions finales 164
RAPPORT ANNUEL SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES EFFECTIFS DANS LA BRANCHE 168
ANNEXES 183
PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DANS L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE 183
ANNEXE I À L'AVENANT N° 21 SUR LES CLASSIFICATIONS : PLAN DE FORMATION 188
1.1. Formation des employés techniques de restauration* 188
1.2. Formation des employés qualifiés de restauration* 204
ANNEXE I À L'AVENANT N° 47 SUR LES CLASSIFICATIONS : GLOSSAIRE 207

EXTRAITS DE L'ACCORD COLLECTIF 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 ANNEXES 210

Liste des avenants à la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités..... 231

CONDITIONS GÉNÉRALES D'APPLICATION DE LA CONVENTION

CHAMP D'APPLICATION (Article 1er)

Tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996

La présente Convention Collective Nationale, conclue en application du livre deuxième de la deuxième partie du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, règle les rapports entre l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine dans la branche professionnelle de la restauration collective.

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

SNRC *Les établissements de restauration collective ont vu leur code NAF modifié au 1er janvier 2008. Les codes 55.5 A et 55.5 C sont devenus respectivement 56.29 B et 56.29 A.*

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)

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. 2261-9 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 aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du Code du travail (article 4 de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

MODIFICATIONS (Article 3)

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 mixte 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.

AVANTAGES ACQUIS (Article 32)

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.

DÉPÔT DE LA CONVENTION (Article 38)

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, la présente convention sera déposée en 5 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 des Prud'hommes de Paris, sachant que la date d'entrée en vigueur est déterminée par l'article 2.

ADHÉSION À LA CONVENTION (Article 39)

Conformément à l'article L. 2261-3 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. 2231-6 du Code du travail.

EXTENSION DE LA CONVENTION (Article 40)

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

A cet égard, il est rappelé que la présente convention ne prendra effet, même entre les parties signataires, qu'après la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L. 2261-15 du Code du travail.

CONCILIATION (Article 37)

Il est institué une commission de conciliation composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'autant de membres des syndicats patronaux signataires.

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

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

** devenu SNRC, 9 rue de la Trémoille à Paris VIII*

La commission de conciliation est saisie, par écrit, par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend ; elle doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande de conciliation.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. La commission formule à la majorité absolue des propositions de conciliation. Un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé par les parties présentes et déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

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

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

Les déplacements des conciliateurs des organisations syndicales sont remboursés à raison de 2 par syndicat, conformément aux conditions de l'article 4.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES TRAVAILLEURS (Article 4)

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. 2142-2 du Code du travail). 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. 2142-10 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 tel,
- 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

Tel que modifié par les avenants n° 9 du 26 octobre 1990,
n° 27 du 19 septembre 2001 et n° 54 du 16 décembre 2016

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 4 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 6 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 2ème 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 2ème 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 2ème 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 1ère 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. 2141-9 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 h 00	15 h 00
Entre 151 et 500 salariés	15 h 00	20 h 00
Supérieur à 500 salariés	20 h 00	25 h 00

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

L'article L. 2143-5 est complété comme suit :

Si l'entreprise emploie plus de 1 000 salariés sans établissement distinct, 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 h 00
Entre 1 000 et 2 000 salariés	10 h 00

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.

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Comité d'entreprise (Article 5)

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 prorata 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 (article L. 2325-43 du Code du travail).

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative peut désigner dans le cadre des dispositions légales (article L. 2143-22 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 comité d'entreprise, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se référera au statut des emplois précisé à la présente convention.

- pour le collège 1 : Employés
- pour le collège 2 : Agents de Maîtrise
- pour le collège 3 : Cadres

Délégués du personnel (Article 6)

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.

Nombres de salariés représentés par le délégué du personnel	Nombres d'heures de délégation	
	Sans regroupement	Avec regroupement
6 ou 7	2 h 00	3 h 00
8, 9 ou 10	5 h 00	6 h 00
au-delà de 10	15 h 00	16 h 00

SNRC *Dispositions étendues sous réserve des dispositions légales.*

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

CONTRAT DE TRAVAIL

CONDITIONS D'EMBAUCHE DES SALARIÉS

Embauche (Article 7)

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 1ère 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.

SNRC *Cette liste établie à la date de la signature de la Convention collective nationale n'est pas exhaustive et doit être complétée notamment par les dispositions légales relatives aux contrats à durée déterminée et aux temps partiels.*

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

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

SNRC *Depuis le 1er janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention, hors cas des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée qui, eux, sont soumis à un examen médical d'aptitude à l'embauche (article R. 4624-24 du Code du travail).*

Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai (Article 12)

Tel que modifié par l'avenant n° 45 du 22 juin 2009

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.

✓ **Durées maximales de la période d'essai (Article 12-1)**

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 à l'article 9-2 de la convention collective du SNRC (article 9-1 de l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail du 15 janvier 1999).

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

- ✓ **Modalités du renouvellement de la période d'essai (Article 12-2)**

Le renouvellement de la période d'essai devra faire l'objet d'un accord écrit signé des 2 parties, avant la fin de la période d'essai initiale.

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

- ✓ **Prise en compte dans la période d'essai des stages effectués dans l'entreprise (Article 12-3)**

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.

- ✓ **Prise en compte dans la période d'essai de la durée d'un contrat à durée déterminée effectué dans l'entreprise (Article 12-4)**

Lorsqu'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.

- ✓ **Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai (Article 12-5)**

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.

Détachement temporaire (Article 8)

Tel que modifié par les avenants n° 19 du 18 mars 1996,
n° 28 du 29 mars 2002
n° 37 du 30 juin 2005
et n° 51 du 27 janvier 2015

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

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

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

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

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 2 €.

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).

PROMOTION (Article 34)

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

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

A la fin de la période probatoire, 2 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.

CONGÉS PAYÉS

Congés annuels (Article 17)

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 des 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.

Départ en congés annuels (Article 18)

L'organisation des départs en congés annuels devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année et les 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 congés 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. 3141-19 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.

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 du 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 1 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 (Article 19)

Des congés spéciaux ne donnant pas lieu à 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 ..... 3 jours ouvrés
- décès d'un enfant ..... 3 jours ouvrés
  (*5 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail)*
- décès du père, de la mère et des beaux-parents..... 2 jours ouvrés
  (*3 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail)*
- décès des grands-parents..... 2 jours ouvrés
- décès des frères et sœurs..... 1 jour ouvré
  (*3 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail)*
- décès des 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 ..... 1 jour ouvré

La présélection militaire a été remplacée depuis la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 par la journée défense et citoyenneté.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement listé ci-dessus, ayant lieu à 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.

Autres congés spéciaux :
- *conclusion d'un PACS du salarié : 4 jours (article L. 3142-1 du Code du travail)*
- *décès du concubin ou du partenaire d'un PACS : 3 jours (article L. 3142-1 du Code du travail)*
- *congé de paternité et d'accueil de l'enfant : 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples), non rémunérés (articles L. 1225-35 et D. 1225-8 du Code du travail)*
- *congé pour enfant malade : 3 jours / an (5 jours dans certains cas) non rémunérés (article L. 1225-61 du Code du travail)*
- *congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (article L. 3142-4 du Code du travail)*

Congés « éducation ouvrière » (Article 20)

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 motivée 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 (Article 21)

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.

EMPLOI DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS (Article 15)

Emploi des femmes (Article 15-1)

Complété par l'avenant n° 24 du 8 décembre 2000
et modifié par l'avenant n° 41 du 21 septembre 2006
et l'avenant n° 46 du 3 novembre 2009

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 23ème semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 h 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'allégement 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 23ème 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.

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.

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.

Emploi des jeunes (Article 15-2)

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

SNRC *Voir notamment l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.*

Emploi des apprentis (Article 15-3)

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.

SNRC *Voir Livre deuxième de la sixième Partie du Code du travail relatif à l'apprentissage.*

Emploi des travailleurs étrangers (Article 15-4)

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

Emploi des handicapés (Article 15-5)

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. 5211-1 et suivants du Code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont conclu l'accord suivant :

Accord relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées

Accord du 29 octobre 2010

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, laquelle affirme le principe de non-discrimination à l'accès à l'emploi des personnes handicapées et définit des mesures incitatives propres à favoriser l'emploi en milieu ordinaire.

De plus, la loi introduit, pour la première fois, une définition du handicap et modifie la définition du travailleur handicapé.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Est, dorénavant, considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Les partenaires sociaux, sensibilisés à la problématique de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique relative à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées au lieu de se contenter de verser une contribution à l'AGEFIPH. Cette démarche porterait sur l'amélioration de :

- l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées,
- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés,
- l'accès à la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés,
- la sensibilisation des salariés et la communication à destination du travailleur handicapé.

Les entreprises pourront, avec l'aide de l'AGEFIPH, faire établir un diagnostic sur la politique « Handicap » à mettre en place en leur sein.

✓ Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

✓ Article 2 : Favoriser l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des personnes handicapées

L'emploi des personnes handicapées passe par :

1. Développement d'un réseau de partenaires en matière de recrutement

Les entreprises de la branche favoriseront le recrutement des personnes handicapées sur des contrats pérennes ou visant à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent exclusivement s'appuyer sur les compétences et les qualifications des candidats. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Le salarié handicapé ne doit pas en effet être embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : Pôle Emploi, équipes Cap emploi, associations régionales et départementales, Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), 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 d'une 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.

✓ Article 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

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.

- ✓ **Article 4 : Développer la formation professionnelle, l'évolution et la promotion des salariés handicapés**

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,
- mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires pour les plus petites entreprises,
- mener des actions d'incitation et apporter un appui méthodologique si nécessaire,
- établir un recensement des bonnes pratiques.

2. Evolution professionnelle et promotion

L'entretien professionnel est, dans ce cadre, un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise, à leur évolution professionnelle et à leur promotion. Le référent « handicap » pourra être amené à être consulté à cet effet.

✓ Article 5 : Sensibilisation des salariés et communication à destination du travailleur handicapé

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 partiels.

✓ Article 6 : Développement de partenariats avec le secteur protégé

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.

Emploi des salariés à temps partiel (Article 15-6)

Tel que modifié par l'accord-cadre du 15 janvier 1999
et par l'avenant n° 52 du 11 mars 2016

Article 1 - 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 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,
- et 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.

La limite du nombre d'heures complémentaires portée à 25 % de la durée contractuelle de travail par l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 n'est applicable par les entreprises que si elles disposent d'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement fixant la période minimale de travail continue prévue à l'article L. 3123-25 du Code du travail. À défaut, la limite du nombre d'heures complémentaires applicable est celle prévue par le législateur à l'article L. 3123-28, soit 10 % de la durée contractuelle 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 et dans la limite du 10ème de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà du 10ème et dans la limite de 25% de la durée contractuelle.

Article 4 - Coupures

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 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 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 2h30 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 trvail 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.

Au 1er janvier 2017, le MG est fixé à 3,54€, ainsi la prime de coupure est fixée de 2€

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. »

Entrée en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Emploi des salariés intérimaires (Article 15-7)

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

Voir Titre V du Livre deuxième de la première Partie du Code du travail.

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée (Article 15-8)

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 (article L. 1242-6 du Code du travail), par le décret du 22 mars 1983 (article D. 1242-1 du Code du travail) et par le § 213 de la circulaire ministérielle du 23 février 1982 (J.O. 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, banquets, etc…

Voir Titre IV du Livre deuxième de la première Partie du Code du travail.

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini (Article 15-9)

Avenant n° 45 du 22 juin 2009

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'évènement 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 un an avant le terme de cette période.

Etablissements à activité continue (Article 36)

Tel que modifié par les avenants n° 17 du 18 mars 1996, n° 28 du 29 mars 2002, n° 37 du 30 juin 2005 et n° 51 du 27 janvier 2015

✓ Prime d'activité continue (Article 36-1)

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 46 € 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 un mois complet de travail.

✓ Prime de service minimum (Article 36-2)

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 un 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.

TRAVAIL INTERMITTENT DANS LE SECTEUR SCOLAIRE

Accord du 14 juin 1993
complété par ses avenants n° 1 du 21 juin 1994
et n° 2 du 11 juillet 1996

Article 1 : Champ d'application

Tel que modifié par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveaux 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 (J.O. 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.

Article 2 : Définition du travail intermittent

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.

Article 3 : Contrat de travail intermittent

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 ci-après).

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 susvisées,
- l'indication : « un exemplaire de l'accord sur le travail intermittent est joint au présent contrat ».

[Conformément aux articles 1 et 2 de cet accord], il est précisé que le rythme du secteur scolaire se décompose en 3 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 toute 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 (cf modèle joint ci-après à titre indicatif).

Article 4 : Rémunération

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 minimum du nombre d'heures annuelles prévue à l'article 5 sera portée sur le bulletin de paie. A défaut, sur le document annuel prévu au dernier alinéa de l'article 3.

Article 5 : Garanties individuelles

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.

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.

   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.

   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.

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 2 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 le quart 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 de travail effectif ou assimilé prévu au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut dans le respect de la zone géographique telle que précisée à l'article 7 de la Convention Collective Nationale, faire effectuer le complément horaire pour atteindre les 800 heures annuelles sur une autre unité de travail ; dans ce cas le salarié ne peut refuser cette affectation.

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

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

6) 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'établissements, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux, à défaut, des délégués du personnel. Ces informations seront consolidées dans le rapport annuel de branche.

7) 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 ceci 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 7 a) de compléter son horaire de travail pour le porter à 800 heures dans le cadre des dispositions du présent accord.

8) 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.

9) 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 6 : Garanties collectives

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

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

2) Afin de vérifier la conformité de la mise en 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 une fois par trimestre et au moins une fois par an sur saisine de l'une des parties.

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

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

   A cet effet, l'entreprise et l'établissement établiront, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet et à temps partiel. Ce bilan indique également le nombre de salariés concernés par les dispositions de l'article 5 paragraphe 7 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.

Article 7 : Dispositions conventionnelles

Tel que modifié par l'avenant n° 43 du 20 juillet 2007

1) Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient, de plein droit, des dispositions générales de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, et de ses avenants. A ce titre, ils bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

3) Jours fériés

   Les jours fériés tels que définis à l'article 21 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, coïncidant avec un jour ouvrable intervenant au cours d'une période de suspension non travaillée du contrat de travail au titre des congés scolaires, sont payés sur la base de l'horaire habituel et assimilés à un temps de travail effectif.

4) Congés payés légaux et conventionnels

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

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

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

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

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

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

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

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

   Complété par l'avenant n° 37 du 30 juin 2005

   Le montant de la prime d'intermittence est porté, à compter de la rentrée scolaire 2005/2006, à 3 % du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent pour les salariés

ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle du contrat de travail est inférieure à 1 000 heures.

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

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

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

6) Complément de salaire en cas de maladie

Les dispositions de l'article 25 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités sont applicables aux salariés du secteur scolaire titulaires d'un contrat de travail intermittent :

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

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

Dans les 2 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 formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent sera en priorité dispensée et rémunérée dans les périodes non travaillées.

Voir article 4-4 de l'accord relatif à la formation professionnelle.

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

La dotation minimum 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.

MODÈLE DE PRÉSENTATION DES CLAUSES MINIMALES DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre la société,

et, M. .....

demeurant : .....

Il a été convenu ce qui suit :

M.....est embauché à compter du .....
à.....heures, au poste de .....,
qualification....., statut .....,
sur l'exploitation suivante :

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

Salaire de base.....
.....
.....

Votre horaire de travail se répartit comme suit :
Lundi – mardi – mercredi – jeudi – vendredi – samedi – dimanche

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

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

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

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

Fait à..... , le.....

Le salarié Le Responsable de l'Exploitation

MODÈLE DE DOCUMENT DE MISE À JOUR ANNUELLE DES PÉRIODES TRAVAILLÉES

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……20..
Du……au……20..
Du……au……20..
Du……au……20..

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

Fait à ..... , le.....

Le salarié Le Responsable de l'Exploitation

CHANGEMENT DE PRESTATAIRES DE SERVICES (Article 33)

Avenant n° 3 du 26 février 1986

Revenant sur son interprétation antérieure, la Cour de Cassation (Assemblée Plénière 15 novembre 1985), a posé le principe suivant : la seule perte d'un marché ne constitue pas une modification de la situation juridique de l'employeur.

Par conséquent, une entreprise prestataire de services qui se voit attribuer un marché retiré à une autre, n'est plus tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés employés par son prédécesseur.

Dans le but de :

1) Eviter les risques de bouleversements sociaux et de précarisation de l'emploi résultant de la rupture systématique des contrats de travail en cas de changement de prestataires de services,

2) Favoriser au maximum la capacité des entreprises à répondre aux attentes de leurs clients avec la plus grande efficacité,

3) Améliorer, au sein de chaque entreprise, la coordination entre les structures hiérarchiques et les restaurants,

   les partenaires sociaux, dans l'esprit de la Convention Collective Nationale signée le 20 juin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la signature d'un avenant à cette convention, des principes suivants :

   - poursuite des contrats de travail par le nouvel employeur pour le personnel de statut « employé »,

   - cette poursuite s'effectue dans la mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant,

   - 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 33-1)

Le présent avenant [n° 3] 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 (J.O. du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et salariés couverts par cette convention.

Entrée en vigueur (Article 33-2)

a) Le présent [avenant n° 3] 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 [avenant n° 3] devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de l'[avenant n° 3].

Au-delà de 2 ans, et en l'absence de toute dénonciation, l'[avenant n° 3] devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales prévues par l'article L. 2261-9 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 [avenant n° 3], 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 33-3)

Modifié par l'avenant à l'avenant n° 3 du 1er décembre 1989
Complété par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 3 du 27 mai 2009
Modifié par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application [de l'avenant n° 3] qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application [de l'avenant n° 3] est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveaux I – II – III – IV et V*, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation.

SNRC *Avenant n° 51 du 27 janvier 2015, applicable au 1er novembre 2015 : 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.*

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 2 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 exception 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 des 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 2 exceptions prévues ci-dessus le cédant demeure l'employeur des salariés de l'exploitation concernée.

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 d'un contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans le délai d'un 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.

✓ **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 salaires 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 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
Avenant n° 43 du 20 juillet 2007

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 ».

✓ **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 1er jour de la reprise.

- ✓ **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 des salariés travaillant dans un autre restaurant.

S'il le fait, il devra les conserver à son service. Les salaires antérieurs (congés payés, primes ayant caractère de salaires) sont entièrement dus par l'ancien employeur qui en réglera le montant aux salariés ou s'il s'agit de provisions, à l'entreprise qui lui succède et dans ce dernier cas, charges légales incluses.

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail (Article 33-4)

En vertu du présent [avenant n° 3], 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 33-5)

Complété par l'annexe à l'article 5 de l'avenant n° 3 du 25 octobre 1988

1) Les représentants du personnel de statut « employé » 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 2 types de mandat décrits aux § 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 33-6)

La commission de conciliation telle qu'elle est instituée et organisée par l'article 37 de la Convention Collective Nationale interviendra à la demande d'une des parties signataires [de l'avenant n° 3] une 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 [n° 3] en cas de différend collectif relatif à son application.

Dans ces 2 hypothèses, elle sera composée pour moitié de représentants des organisations syndicales salariées signataires du présent avenant à raison de 2 représentants par organisation et pour moitié de membres des syndicats patronaux signataires dudit avenant.

ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

Maladie – Invalidité définitive – Décès (Article 25)

Tel que modifié par l'avenant n° 45 du 22 juin 2009

✓ Garantie d'emploi (Article 25-A)

Article étendu sous réserve des dispositions légales.

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 d'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 1er jour de l'absence.

3. Si, à 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.

✓ Indemnisation de la maladie (Article 25-B)

Dès lors que le salarié justifie d'une 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 8ème au 37ème jour d'arrêt
  - ✓ 66 % du salaire brut du 38ème au 67ème jour d'arrêt
  - ✓ 60 % du salaire brut du 68ème au 183ème jour d'arrêt

- de 2 ans à 3 ans d'ancienneté
  - ✓ 90 % du salaire brut du 8ème au 37ème jour d'arrêt
  - ✓ 70 % du salaire brut du 38ème au 183ème jour d'arrêt

- après 3 ans d'ancienneté
  - ✓ 90 % du salaire brut du 8ème au 40ème jour d'arrêt
  - ✓ 70 % du salaire brut du 41ème au 183ème jour d'arrêt

- ✓ **Conditions d'indemnisation (Article 25-C)**

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'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 paye, 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 recevoir 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 existantes 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 existantes 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)**

Tel que modifié par l'avenant n° 40 du 21 septembre 2006

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'évènement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de cotisation pour la couverture des risques définis au premier 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.

Accidents du travail et maladies professionnelles (Article 26)

Tel que modifié par l'avenant n° 45 du 22 juin 2009

✓ Garantie de l'emploi (Article 26-A)

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. 1226-7 et suivants du Code du travail.

✓ Indemnisation des accidents du travail (Article 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 91ème jour d'arrêt
  - ✓ 85 % du salaire brut du 92ème au 183ème jour d'arrêt

- de 1 an à 2 ans d'ancienneté
  - ✓ 90 % du salaire brut du 1er au 30ème jour d'arrêt
  - ✓ 80 % du salaire brut du 31ème au 91ème jour d'arrêt
  - ✓ 85 % du salaire brut du 92ème au 183ème jour d'arrêt

- après 2 ans d'ancienneté
  - ✓ 90 % du salaire brut du 1er au 30ème jour d'arrêt
  - ✓ 85 % du salaire brut du 31ème au 183ème jour d'arrêt

✓ Conditions d'indemnisation (Article 26-C)

1. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'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 recevoir 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 existantes 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 existantes 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.

CONDITIONS DE RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée (Article 13)

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*	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)

* 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.

Indemnité de licenciement (Article 14)

Tel que modifié par l'avenant n° 45 du 22 juin 2009

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 d'une année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5ème de mois par année d'ancienneté + 2/15ème 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 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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 *prorata 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 : 1/5ème de mois par année,
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1/5ème de mois par année + 1/15ème de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1/5ème de mois par année + 1/15ème de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15ème de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- au-delà de 15 ans : 1/5ème de mois par année + 1/15ème de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15ème de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3/15ème de mois par année au-dessus de 15 ans.

Le plus favorable des 2 systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Certificat de travail (Article 31)

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

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- date 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.

DÉPART À LA RETRAITE (Article 35)

Tel que modifié par l'avenant n° 43 du 20 juillet 2007

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.

SNRC *Cette disposition a été étendue sous réserve de l'article L. 1237-10 du Code du travail.*

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 § C ci-après.

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.

SNRC *Disposition non étendue car contraire à l'article L. 1237-4 alinéa 2 du Code du travail.*

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.

SNRC *Dispositions modifiées par l'article L. 1237-5 du Code du travail*

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.

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

- ✓ **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

- ✓ **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

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Article 27)

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

La cotisation est supportée à raison de :

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

DURÉE DU TRAVAIL (Article 9)

Accord-cadre du 15 janvier 1999
Complété par les avenants n°s 1 et 2 du 7 février 2001
et l'avenant n° 3 du 12 février 2004

Préambule

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 invite à une réduction négociée de la durée effective du travail sans attendre l'échéance de la réduction de la durée légale de travail à 35 heures, au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins. Elle offre par ailleurs la possibilité d'une aide financière aux entreprises qui réduiront leur temps de travail effectif d'au moins 10 % et qui créeront ou sauvegarderont au minimum 6 % d'emplois.

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre une application de ces textes dans la branche professionnelle de la restauration collective. A cette fin, elles fixent les normes communes pour harmoniser la négociation dans les entreprises qui restent le niveau adéquat pour apprécier la grande diversité des situations spécifiques des métiers de services et pour apporter les solutions adaptées aux particularités des segments de marché et des clients.

Les enjeux majeurs de la mise en place de la réduction de la durée du travail sont la création et/ou la sauvegarde des emplois tout en assurant le maintien de la compétitivité des entreprises. La branche de la restauration collective souhaite s'engager dans cette démarche.

DISPOSITIF RELATIF AU MANDATEMENT

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 III paragraphe 3 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. 2411-3 du Code du travail.

Le salarié mandaté peut se faire accompagner, lors des séances de négociation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphe VIII de la loi du 13 juin 1998, les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national pourront bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords.

DURÉE DU TRAVAIL (Article 9-1)

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 ».

Temps de repas

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 1 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 1, 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.

5. 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.

Ces 5 paragraphes ont été étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

Temps d'habillage

En application de l'article L. 3121-1 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.

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 2 sites seront assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail.

✓ **Contrepartie**

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 1/20ème de 3 M.G. (Minimum Garanti), sans pouvoir être inférieure à 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 2 formes précédentes : attribution d'un jour de repos dans l'année et d'une prime journalière correspondant à 1/40ème de 3 M.G. (Minimum Garanti), sans pouvoir être inférieur à 0,23 € par jour effectivement travaillé.

L'application de l'une de ces 3 contreparties fera l'objet d'une négociation d'entreprise. A défaut d'accord et pour répondre à l'obligation d'accorder une contrepartie, il reviendra à l'employeur d'appliquer l'une des 3 formes ci-dessus.

✓ **Transfert de marchés**

Dans l'hypothèse d'un changement de prestataire, conformément aux dispositions de [l'avenant n° 3] l'article 33, 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**

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.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT (Article 9-2)

Modifié par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011

SNRC *Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 3121-11 à L. 3121-32 du Code du travail.*

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 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 :

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 2 fois le plafond de la sécurité sociale.

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.

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.

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 l'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 type.

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 4 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 3 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. 3141-1 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.

Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

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.

Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail et de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les dispositions de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail ont été modifiées par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. L'article 36 de ladite loi a prévu que les dispositions de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail tel que rédigé par celle-ci n'étaient pas opposables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant le 1er janvier 2002.

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.

ORGANISATION DU TRAVAIL (Article 10)

Horaires de travail (Article 10-A)

Les horaires de travail du restaurant sont 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 une semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

Horaires décalés (Article 10-B)

– **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.

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

Ces deux paragraphes ont été étendus sous réserve des dispositions légales.

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.

– **Dans les bureaux et sièges sociaux :**

Pour les employés travaillant dans les bureaux et sièges sociaux, il peut être institué un système d'horaire variable selon les modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-25 du Code du travail.

Les choix possibles d'organisation (Article 10-C)

Complété par l'avenant n° 3 du 12 février 2004

La réduction du temps de travail constituant un objectif primordial, chaque entreprise se doit de tout mettre en 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 jour 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 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 10 C-1 et 9-2 (Dispositions générales), étant entendu que ces jours entrent dans le décompte du temps de travail annuel.

✓ Octroi de jours de repos (Article 10-C.1)

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 congés payés tels que définis aux articles L. 3141-1 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.

SNRC *Dernier alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

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 10-D.

✓ Annualisation du temps de travail (Article 10-C.2)

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.

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.

- ✓ **Organisation du travail par cycle (Article 10-C.3)**

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.

Le compte épargne temps (Article 10-D)

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.

- ✓ **Alimentation du compte épargne temps (Article 10-D.1)**

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 (article 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 10-D.2)**

Les repos mentionnés à l'article 10-D-1 devront être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

<u>Utilisation de ce compte par les salariés</u>

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 d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

L'absence au titre du compte épargne temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus.

Lors de la prise du congé, la rémunération est versée à la date habituelle de paie. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

<u>Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché</u>

- 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 10-D.3)**

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 10-D.4)**

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.

Heures supplémentaires (Article 10-E)

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, et sauf dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, les heures comprises entre le nouvel horaire collectif moyen hebdomadaire et 39 heures ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires. En conséquence, elles ne donneront lieu ni à majoration ni à repos compensateur et ne seront pas comprises dans le contingent légal d'heures supplémentaires.

A la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures reste 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 anciens articles L. 212-8-II et L. 212-2-1 du Code du travail.

SNRC *Ces articles ont été abrogés.*

Repos compensateur (Article 10-F)

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 accolé 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 son 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.

Repos quotidien (Article 10-G)

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.

Ces dérogations donneront lieu à des compensations sous forme de repos. Le délai de prévenance du salarié sera fixé dans l'accord d'entreprise.

SNRC *Les 2 derniers paragraphes sont étendus sous réserve de l'application des articles D. 3131-1 et D. 3131-6 du Code du travail.*

Repos hebdomadaire (Article 10-H)

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 :

- d'un jour de repos après 6 jours consécutifs de travail,
- d'un dimanche sur 3,
- de deux fois 2 jours accolés par mois civil.

Remplacement du gérant (Article 10-I)

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.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES

CLASSIFICATION DES EMPLOIS (Article 16 bis)

Tel que modifié par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011
Et par l'avenant à l'avenant 47 du 11 mars 2016

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 classant
- 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 à au moins 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'ils 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.

Les principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéfices (Article 16 bis 1)

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 classant, des emplois repères, des filières, des passerelles, des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et du certificat

d'aptitude « Employé(e) Polycompétent(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 classant), 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) polycompétent(e) de restauration » et précisé la notion de polycompétence versus la polyvalence, pour :**
  - passer d'une polyvalence inhérente au métier, à une réelle valorisation de la polycompétence
  - donner une règle claire pour distinguer la polyvalence (réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière), de la polycompétence (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 polycompétence

- ✓ **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 classant, 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 2 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

Les critères classant (Article 16 bis 2)

Démarche de classification :

La nouvelle grille de classifications est construite sur une description des emplois repères au travers de 5 critères classant (voir article [16 bis 3 relatif à la description des] critères classant). Cette description consiste à :

- identifier les compétences requises pour tenir l'emploi
- définir, par emploi, les degrés pour chacun des critères classant matérialisant le niveau des compétences requises
- positionner les emplois dans des niveaux communs pour l'ensemble des entreprises de la branche

Les **critères classant** 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 classant** 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 classant 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 [16 bis 12], veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction crée par l'entreprise, autre que ceux répertoriés dans [l'avenant n° 47] ou déjà existant dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de ce dernier, soit en cohérence avec la grille de classifications et les critères classant.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation, et ce sous un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur [de l'avenant n° 47], 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. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence)	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de 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	Être amené à rendre compte du travail effectué.
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 classant permet leur positionnement dans la grille de classifications.

La grille de concordance ci-dessous établit, par niveau de classification, les degrés de critères classant requis.

		Degrés des critères classant par niveau de classification				
		Technicité / Polycompétence	Autonomie / Responsabilité	Formation/ Diplôme/ VAE	Animation d'équipe / Management	Relation convives-clients / Communication
Niveaux de classification	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 classant (Article 16 bis 3)

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. **A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (Polycompétence).**
3. **Bonne maîtrise des activités conduites**. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé ou d'acquis professionnels et **requérant un savoir-faire dans le métier**. Les travaux sont de nature diversifiée et présentent

ponctuellement un degré de complexité certain. Choix des solutions les plus appropriées en fonction des ordres reçus.

4. **Maîtrise avérée des activités conduites**. Mise en 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.

6. **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 orales ou écrites. Il implique un premier niveau de transmission de savoir-faire.
3. **L'emploi requiert l'animation de salariés de niveau inférieur**. Il nécessitera l'adaptabilité à des situations de travail imprévues. Le plan de travail des membres de l'équipe est le même que celui de l'animateur.
4. **L'emploi requiert l'animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité**. Il peut animer l'ensemble des niveaux précédents. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il peut participer au recrutement, intègre, évalue et

propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. **Il implique la transmission de savoir-faire**.

5. **L'emploi requiert le management de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en 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 */ 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.

***** 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)

La grille de classifications (Article 16 bis 4)

La méthode des critères classant 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.

Statuts	Niveaux	Emplois repères
Employé	I	Employé de Restauration / Plongeur
	II	Employé Polycompétent de Restauration
	III	Employé Technique de Restauration / Caissier / Responsable de satellite
		Employé Technique de Service Logistique / Magasinier
		Commis de cuisine / Commis pâtissier
	IV	Employé Qualifié de Restauration
		Employé Qualifié de Service Logistique / Chauffeur-Livreur / Allotisseur
		Cuisinier / Pâtissier
	V	Second de cuisine / Chef de partie/ Responsable point de vente / Responsable logistique
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

Note : Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins

Les emplois repères (Article 16 bis 5)

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

30 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*** définis sont les suivants :
- **Employé de Restauration / Plongeur**
- **Employé Polycompétent de Restauration**
- **Employé Technique de Restauration (ETR) / Caissier / Responsable de satellite**
- **Employé technique de service logistique (ETSL) / Magasinier**
- **Commis de cuisine / Commis pâtissier**
- **Employé Qualifié de Restauration (EQR)**
- **Employé qualifié de service logistique (EQSL) / Chauffeur-Livreur / Allotisseur**
- **Cuisinier / Pâtissier**
- **Second de cuisine / Chef de partie / Responsable point de vente / Responsable logistique**
- **Responsable de point de restauration**
- **Chef de cuisine / Chef pâtissier**
- **Adjoint au responsable de restaurant**
- **Diététicien**
- **Chef Gérant**
- **Chef de production**
- **Responsable de restaurant**
- **Chef de secteur / Directeur de restaurant**

***Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins**

Les filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères (Article 16 bis 6)

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

- à s'informer sur leur profession

- **Les entreprises :**
  - à mieux identifier les besoins en formation
  - à proposer des parcours d'évolution clairs aux salariés au sein de l'entreprise
  - à faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et compétences
  - à faciliter la mobilité
  - à faciliter le recrutement grâce à un complément d'information sur les parcours et en montrant l'aspect structuré de la profession
  - à être plus compétitives en termes d'attractivité
  - à motiver et à fidéliser les salariés
  - à développer l'employabilité de ses salariés
  - à 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 l'évolution des métiers, des qualifications et des salaires
  - à pouvoir négocier sur des bases claires

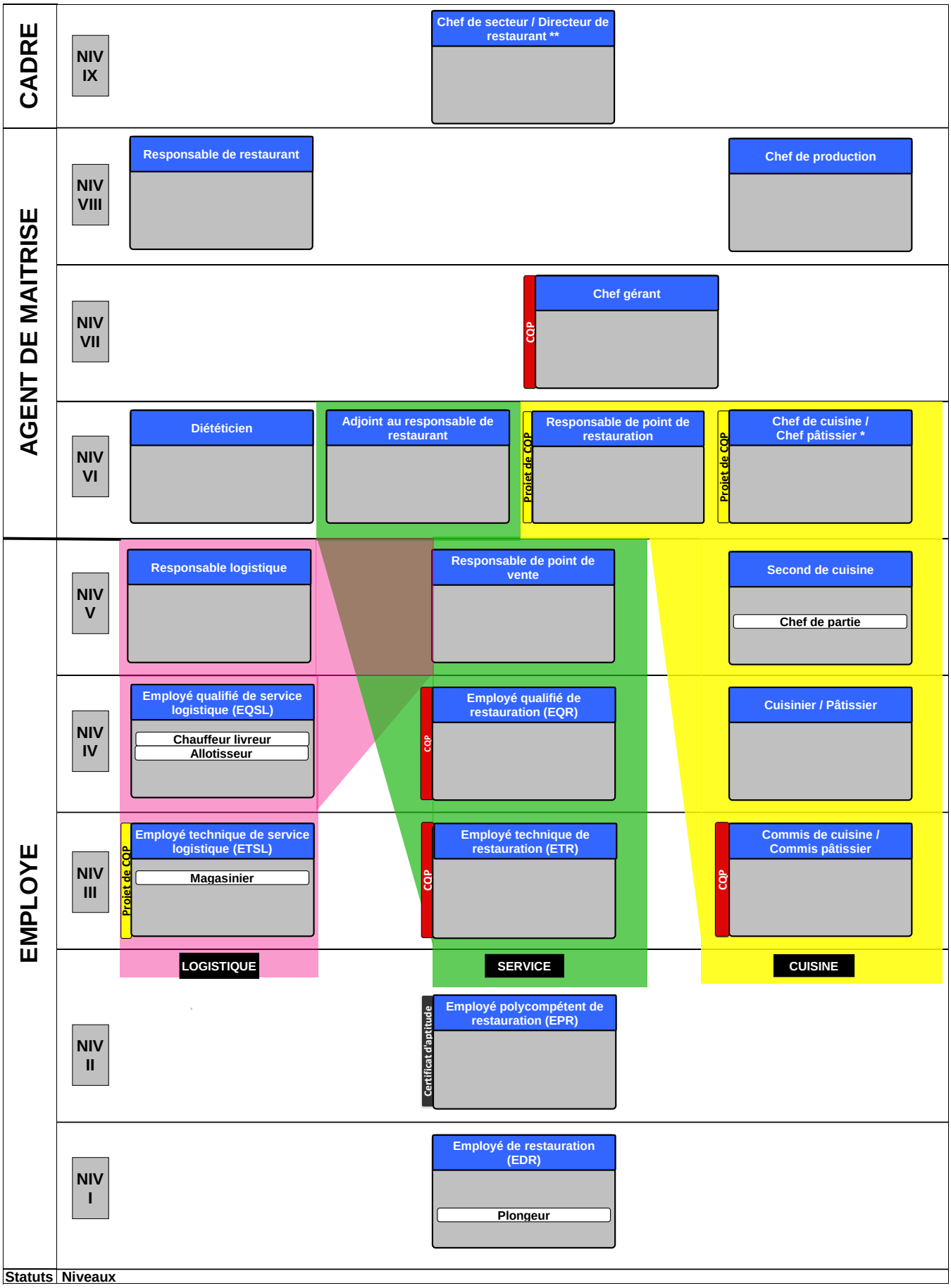
- **Les candidats extérieurs :**
  - à connaître la profession de la restauration collective, ses métiers et ses parcours d'évolution
  - à pouvoir se projeter dans l'avenir au sein de la profession, en intégrant des métiers mieux valorisés

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.

Les 30 emplois repères :

Passerelles, Filières et Niveaux

Les 30 emplois repères : Passerelles, Filières et Niveaux



(*) L'accès au statut "Agent de maîtrise", pour le Chef de cuisine / Chef Pâtissier, repose sur au moins une des conditions suivantes :
L'obtention du CQP "Chef de cuisine"/"Chef pâtissier"
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 deux personnes cuisinant, dans le cadre des attributions confiées
Si aucune de ces conditions n'est remplie, le Chef de cuisine / Chef de pâtisserie est positionné au niveau V
Le recrutement d'un Chef de cuisine 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"
(**) Si le chiffre d'affaires annuel du ou des restaurant(s) dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros TTC.
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'/ I'o)
P = plafond révisé
Po = plafond en vigueur avant révision
I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026
Io = valeur de I lors de la précédente révision
I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025
I'o = valeur de I' lors de la précédente révision
Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

Statuts	Niveaux	(Secrétariat) Administration	Informatique	Comptabilité Finances Juridique	Paye Ressources Humaines	Commercial Marketing Communication 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 paye	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paye	Secrétaire bureautique spécialisée
	* s'il y a animation de salariés de niveau inférieur, passage au niveau V					
Agent de maîtrise	VI	Responsable d'équipe	Assistant technique	Chef de groupe Chef de groupe comptable Assistant : - gestion - trésorerie - juridique	Chargé de mission Technicien paye**** Gestionnaire paye**** Chef de groupe paye	Chargé de mission Assistant : - commercial - communication
					**** dans les sociétés de 300 salariés et plus	
	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 paye Formateur **	Gestionnaire achats
					** hors missions ponctuelles /occasionnelles	
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
					*** dans les sociétés de 3 000 salariés et plus	

Note : Toutes ces fonctions sont aussi bien féminines que masculines

Les dispositifs de professionnalisation (Article 16 bis 7)

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
- encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP)
- 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 trois filières qu'elle a formalisées.

A cette fin, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'accès tant aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en place par la branche de la Restauration collective
  - Employé Technique de Restauration (ETR)
  - Employé Qualifié de Restauration (EQR)
  - Chef Gérant

- créer le **certificat d'aptitude** matérialisant la polycompétence pour reconnaître les compétences mises en 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 classant 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 16 bis 7-1)**

L'accès au poste d'employé polycompétent de restauration pourra se faire selon 2 voies :

- **Le certificat d'aptitude (Article 16 bis 7-1-1)**

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 1er entretien professionnel suivant l'entrée en application [de l'avenant n° 47], 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
  - Ecriture
  - Lecture
  - Calcul

Les parties signataires conviennent qu'elles construiront le dispositif d'évaluation commun à la branche en partenariat avec un organisme extérieur.

Démarche :

- Dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié émet le souhait de passer le certificat d'aptitude
- Par observation sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à faire valider ses savoirs par le biais du certificat d'aptitude
- En cas de refus, la hiérarchie doit en exprimer les motivations. Elle doit alors, sous un délai de 12 mois, être en mesure de proposer au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base.
- Le salarié qui passe avec succès le certificat d'aptitude se voit alors proposer, si nécessaire, une formation à la compétence technique supplémentaire requise par son poste d'employé polycompétent de restauration (ex : caisse).
- En cas de non validation des savoirs par le certificat d'aptitude, la hiérarchie propose au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base, dans les 12 mois suivant la non validation.
- Une fois le certificat d'aptitude obtenu, le salarié accède au niveau II.

Les 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 2 engagements :
- informer tous les hiérarchiques de ce dispositif avant la première campagne d'entretiens professionnels intervenant dans l'entreprise après l'entrée en vigueur [de l'avenant n° 47]

- 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 signée avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

- **La justification de certains critères (Article 16 bis 7-1-2)**

A compter du 1er janvier 2014 et au cours du 1er entretien professionnel suivant cette date, le salarié pourra évoquer son passage au niveau II. L'employé de restauration qui en fera la demande devra avoir occupé, de manière régulière et permanente, pendant une durée minimale de 4 ans, un poste polyvalent.

Son hiérarchique examinera cette demande et motivera sa réponse quel qu'en soit le sens.

Lors de ce passage, une formation sur la compétence technique supplémentaire requise par le poste d'employé polycompétent de restauration pourra lui être proposée.

✓ **Le CQP « Employé Technique de Service Logistique » (Article 16 bis 7-2)**

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

✓ **Le CQP « Responsable de point de restauration » (Article 16 bis 7-3)**

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

✓ **Le CQP « Chef de cuisine restauration collective » (Article 16 bis 7-4)**

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

✓ **Le CQP « Chef pâtissier » (Article 16 bis 7-5)**

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

Création d'une Sous-Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de la restauration collective (CPNE-RC) (Article 16 bis 8)

Article annulé par l'accord portant création de la CPNEFP-RC du 2 décembre 2014

Pour permettre le respect des engagements pris dans l'article [16 bis 7], les parties signataires conviennent de la création d'une Sous-Commission Paritaire Nationale propre à la restauration collective au sein de la CPNE-IH.

Celle-ci répond à la volonté 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 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

Dès la mise en application de [l'avenant n° 47], les partenaires sociaux engageront une négociation en vue de la mise en place de la Sous-Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Restauration Collective.

Les 30 emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations (Article 16 bis 9)

Présentation :
- du niveau dans la grille de classification
- des compétences découlant de l'analyse des critères classant
- d'exemples de mission
- des appellations regroupées à l'intérieur de l'emploi repère

EMPLOYÉ DE RESTAURATION / PLONGEUR

Niveau : I
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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(e) / 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 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 / Etagère / 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(rice) / Préparateur(rice) de cuisine / Préparateur(rice) livreur(se) / Préparateur(rice) polyvalent(e) / Veilleur(se) de nuit.

EMPLOYÉ POLYCOMPÉTENT DE RESTAURATION

Niveau : II
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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(e) / Employé(e) de restauration et de services / Employé(e) de restauration serveur(se) / Etager(e) caissier(e) / Opérateur(trice) de distribution automatique / Plongeur(se) magasinier(e) / Technicien(ne) de distribution / Technicien(ne) de distribution automatique.

EMPLOYÉ TECHNIQUE DE RESTAURATION (ETR) / CAISSIER / RESPONSABLE DE SATELLITE

Niveau : III
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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(e) / Caissier(e) premier échelon / Chef de rang / Commis de salle / Econome / Econome 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(e) / 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 (ETSL) / MAGASINIER

Niveau : III
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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 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(e) / Magasinier(e).

COMMIS DE CUISINE / COMMIS PATISSIER

Niveau : III
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	Description
Technicité / Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : c'est la polycompétence
Autonomie / Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : Employé Technique de Restauration (ETR), Employé Technique de Service Logistique (ETSL), Commis de cuisine
Animation d'équipe / Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client / Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions :
Participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinant 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(e) / Pizzaïolo.

EMPLOYÉ QUALIFIÉ DE RESTAURATION (EQR)

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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(e) administratif(ve) / Caissier(e) 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(e) / 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*.

(*) dont la nature de l'établissement et de l'emploi nécessite l'usage d'une langue étrangère.

EMPLOYÉ QUALIFIÉ DE SERVICE LOGISTIQUE (EQSL) / CHAUFFEUR-LIVREUR / ALLOTISSEUR

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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 / Magasinier(e) expérimenté(e) / Magasinier(e) responsable / Répartiteur(trice).

CUISINIER / PATISSIER

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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 :
Elabore 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 transmet son savoir-faire.

Appellations :
Cuisinier(e) / Cuisinier(e) hôte(sse) / Cuisinier(e) pâtissier(e) / Cuisinier(e) préparateur(trice) livreur(se) / Cuisinier(e) responsable / Cuisinier(e) responsable tournant(e) / Cuisinier(e) tournant(e) / Cuisinier(e) traiteur polyvalent(e) / Pâtissier(e).

SECOND DE CUISINE / CHEF DE PARTIE / RESPONSABLE POINT DE VENTE / RESPONSABLE LOGISTIQUE

Niveau : V
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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

Critères classant	Degrés	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(e) gestionnaire / Responsable d'unité.

CHEF DE CUISINE / CHEF PATISSIER

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 deux 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 ».

Critères classant	Degrés	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(e) / Chef de cuisine / Chef de cuisine responsable / Chef de cuisine tournant(e) / Chef pâtissier(e).

ADJOINT AU RESPONSABLE DE RESTAURANT

Niveau : VI
Statut : Agent de maîtrise

Critères classant	Degrés	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

Critères classant	Degrés	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'état
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 :
Etablit 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

Critères classant	Degrés	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	Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions :
Assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Evalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et garantit la bonne application du contrat. Il est le premier interlocuteur de la direction du client et des convives.

Appellations :
Chef de cuisine gérant(e) / Chef de cuisine gestionnaire / Chef gérant(e) / Chef gérant(e) tournant(e) / Responsable de cantine.

CHEF DE PRODUCTION

Niveau : VIII
Statut : Agent de maîtrise

Critères classant	Degrés	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

Critères classant	Degrés	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*, il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « Directeur de restaurant ».

* 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'/ I'o)
P = plafond révisé
Po = plafond en vigueur avant révision
I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026
Io = valeur de I lors de la précédente révision
I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025
I'o = valeur de I' lors de la précédente révision
Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

CHEF DE SECTEUR / DIRECTEUR DE RESTAURANT

Niveau : IX
Statut : Cadre

Critères classant	Degrés	Description
Technicité / Polycompétence	6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie / Responsabilité	6	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques
Formation	6	BAC + 2 / (BTS/DUT,...) et plus (Maîtrise ou Master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe / Management	6	Encadre les salariés sur des sites différents, ce qui implique un management plus délégatif. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité
Relation convives-client / Communication	6	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.

L'accès au statut « Agent de maîtrise » (Article 16 bis 10)

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 ».

L'accès au statut « Cadre » (Article 16 bis 11)

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 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*. Ils prennent alors l'appellation de Directeur de restaurant.

* 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'/ I'o)
P = plafond révisé
Po = plafond en vigueur avant révision
I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026
Io = valeur de I lors de la précédente révision
I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025
I'o = valeur de I' lors de la précédente révision
Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

Les modalités d'application de l'avenant [n° 47] (Article 16 bis 12)

- **Modalités d'application de l'avenant [n° 47] 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 [de l'avenant n° 47].

L'avenant n° 47 est entré en vigueur le 1er mai 2012.

Pour faciliter l'application [de l'avenant n° 47], 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 [de l'avenant n° 47], chaque employeur créera un groupe de travail paritaire qui se réunira au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur [de celui-ci]. 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 classant. A cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les 5 mois de l'entrée en vigueur [de l'avenant n° 47], 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 [n° 47] 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 [de l'avenant n° 47] 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 [n° 47], veillera au respect de la méthode de classification définie par [celui-ci] et garantira la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu [de l'avenant n° 47].

La commission nationale paritaire de suivi se réunira 9 mois après la date d'entrée en vigueur de l'avenant [n° 47] et une fois les années suivantes sur saisine de l'un des signataires.

Les garanties individuelles (Article 16 bis 13)

1. Dans un délai minimum d'un mois précédant l'utilisation des bulletins de paie sur lesquels figurera l'intitulé des classifications résultant [de l'avenant n° 47], chaque salarié se verra remettre un courrier permettant de présenter sa situation individuelle, comprenant :

- **l'existence [de l'avenant n° 47] et sa date d'entrée en application**
- **la situation nouvelle du salarié au regard de :**
  - niveau
  - fonction
  - salaire de base mensuel
  - 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.

Phases	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

RÉMUNÉRATION (Article 16)

Tel que modifié par les avenants n° 43 du 20 juillet 2007, n° 47 du 9 novembre 2011 n° 51 du 27 janvier 2015 et n° 53 du 11 mars 2016

Définition du taux horaire minimum (Article 16-1)

Il est convenu que les entreprises ne procèderont 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 règlementation 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.

NIVEAUX	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

** Du fait de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2017, le niveau I est porté à 9,76€*

Grille applicable depuis le 1er juin 2016

Salaire minimum mensuel (SMM) (Article 16-2)

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

NIVEAUX	SMM
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

** Du fait de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2017, le SSM est porté à 1 480,30€ pour le niveau I*

Grille applicable depuis le 1er juin 2016

13ème mois (Article 16-3)

Tel que modifié par l'avenant n°1 à l'avenant n° 43
du 11 mars 2016

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

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13ème mois, ou d'une prime assimilée à un 13ème 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 13ème mois correspond à 1/12ème 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 13ème mois.

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

Article 16-3-2 Conditions d'attribution

Le 13ème mois sera acquis au bout d'un 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 13ème mois est acquis prorata temporis du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La 1ère année de référence sera l'année 2017.

Est considérée 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 13ème 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 13ème 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 13ème 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 1ère 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.

PRIME D'ANCIENNETÉ (Article 11)

Tel que modifié par l'avenant n° 43 du 20 juillet 2007

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.

BULLETIN DE PAIE (Article 30)

L'ensemble du personnel reçoit avec son salaire un bulletin de paie 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 du 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. 3243-1 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 délégation.

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.

Paragraphe étendu sous réserve de l'article L. 3242-1 al. 3 du Code du travail.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

FORMATION PROFESSIONNELLE (Article 28)

Tel que modifié par l'avenant n° 32 du 12 février 2004

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
   - Elaborer conjointement, après information et consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences
   - Evaluer 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.

Texte non annoté

ACCORD SUR LES OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION

Accord du 22 février 1985, modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994

Préambule

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 (J.O. 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 (J.O. 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.

Article 1er : NATURE ET ORDRE DE PRIORITÉ DES ACTIONS DE FORMATION

1) Nature des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de service en restauration de collectivités revêt 3 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 compétence auxquels les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

2) Domaine des actions de formation

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

1. L'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. L'accueil, la vente et le service

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

3. La sécurité

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.

Paragraphe étendu sous réserve des anciens articles L. 231-3-1 et L. 900-2 du Code du travail.

4. Les 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),
- matériel,
- techniques de restauration différée,
- développement des moyens informatiques, bureautiques et monétiques.

5. La 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. L'organisation du travail

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

7. Autres domaines

Outres 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 comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou le CHSCT.

3) Type d'actions de formation

Les entreprises porteront leur effort de formation sur :

- la mise en œuvre de formations destinées aux salariés afin d'acquérir ou 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.

Article 2 : RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES DU FAIT D'ACTIONS DE FORMATION

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 (niveaux V et V bis),

   - un certificat de qualification reconnu par la CNPE/IH destiné aux chefs-gérants (niveau IV).

   Ces certificats pourront, à l'initiative de la CNPE/IH et après une période expérimentale, être présentés devant la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique.

   - des diplômes d'Etat qui concernent la profession : CAP – BP – BAC PRO – Bac Technologique – BTS.

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

   - soit à l'initiative du salarié : CIF, CIF/CDD,
   - soit à l'initiative de l'employeur : plan de formation de l'entreprise et contrat d'insertion en alternance.

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.

SNRC

Paragraphe étendu sous réserve de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

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.

Article 3 : MOYENS RECONNUS AUX INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

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 …

Article 4 : INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Les parties signataires confirment leur décision de s'associer à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes et de promouvoir la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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.

Article 5 : LES OBJECTIFS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

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 négociation 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 œuvre 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).

Article 6 : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE MOINS DE DIX SALARIÉS

Considérant la nécessité de promouvoir, dans l'ensemble de la profession, les actions de formation prioritaires définies à l'article 1 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.

Article 7 : DÉDIT – FORMATION

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 3 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 1ère année suivant la formation : la totalité,
- départ dans la 2ème année suivant la formation : les 2/3,
- départ dans la 3ème année suivant la formation : le 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.

Article 8 : DURÉE DE L'ACCORD

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 à la connaissance de la CNPE/IH qui a pour mission d'en suivre la bonne application.

Article 9 : DÉNONCIATION

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.

Texte non annoté

INSERTION DES JEUNES PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

Accord du 9 avril 1985

Préambule

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, à 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 les insertions.

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.

Article 1er : FINALITÉ DE L'ACCORD

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 de la restauration de collectivités.

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

- la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décisions et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord,
- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon les 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.

Article 2 : ORGANISME PARITAIRE DE MUTUALISATION

Le Fonds National d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière, 3, rue de la Ville l'Évêque, 75008 Paris, désigné ci-après « F.A.F.I.H. », 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.

Article 3 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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.

Article 4 : ACTIVITÉS

Sont concernés par le présent accord et peuvent en bénéficier :

tous 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.

Article 5 : ACTIONS DE FORMATION EN ALTERNANCE

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.

Article 6 : RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE DE LA RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

La commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités est constituée auprès du conseil d'administration paritaire du F.A.F.I.H. 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.

Article 7 : PRINCIPE DE FINANCEMENT

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, versé 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).

Article 8 : PRINCIPE D'UTILISATION ET DE VERSEMENT

Les fonds correspondant à la défiscalisation des 2 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 2 sources de financement légal (0,10 % et 0,20 % de la masse salariale) au F.A.F.I.H., indépendamment de l'utilisation directe de leurs fonds.

Le solde devra être utilisé selon les 2 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 F.A.F.I.H.

soit :

- le versement au F.A.F.I.H. 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 les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auraient versé leurs fonds défiscalisés à des organismes collecteurs autres que le F.A.F.I.H., ce dernier est habilité à en exiger le reversement dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

Article 9 : MÉCANISME DE MUTUALISATION ET DE RÉCIPROCITÉ

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 3 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 F.A.F.I.H. pour gérer les contributions spécifiques à la formation en alternance (cf. art. 1er et 2).

Article 10 : GESTION ET AFFECTATION DES FONDS MUTUALISTES

L'OPCA - F.A.F.I.H. 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 F.A.F.I.H. et en fonction de la réglementation en vigueur.

Article 11 : MODALITÉS ADMINISTRATIVES DE MISE EN ŒUVRE

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 F.A.F.I.H., sous le 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.

Article 12 : INFORMATION ET MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS

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 3 formules de contrats de formation en alternance et les diffusera largement auprès des entreprises.

Article 13 : ACCUEIL, SUIVI ET ORIENTATION DES JEUNES DANS LES ENTREPRISES

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,

- 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.

Article 14 : LITIGE ET CONTRÔLE

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 de médiation destinée à rechercher les solutions les plus efficaces prenant en considération :

d'une part :

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

d'autre part :

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

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

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

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

ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

Accord du 7 février 2005

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a réformé en profondeur la formation professionnelle.

Préambule

Le présent accord a pour objet de décliner dans la branche de la restauration de collectivités, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il complète l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Accord complété par l'avenant n° 2 du 22 juin 2010.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de considérer la réforme de la formation professionnelle comme une opportunité majeure pour, à la fois, répondre aux enjeux spécifiques du secteur de la restauration collective, développer les compétences des personnels des entreprises et favoriser leur promotion sociale.

A travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectif :

- de reconnaître, développer les compétences et les qualifications du personnel des entreprises de restauration de collectivités, en leur permettant notamment de s'adapter à l'évolution des technologies, des organisations et des métiers de la restauration collective ;
- de développer la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés de ce secteur d'activité ;
- d'inciter les jeunes à rejoindre les entreprises de ce secteur par l'alternance, en leur permettant de réussir leur formation et en facilitant leur intégration dans l'entreprise ;
- de reconnaître et de valoriser la fonction tutorale ;
- de manière générale, d'inciter les salariés à devenir acteur de leur formation et de leur évolution professionnelle.

A cette fin, ils conviennent :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) et par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des Employeurs et des Salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2 : Le 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 choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation, celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

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

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation, entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

✓ Article 2-1 : Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

✓ Article 2-2 : Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, le départ en formation peut conduire, par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue aux articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du Code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Ces actions donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

✓ Article 2-3 : Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

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

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler :
- pendant le temps de travail,
- en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle,
- dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue aux articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du Code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

Les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés le soin de définir les conditions de mise en œuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent en dehors du temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application des articles D. 6321-5 à D. 6321-8 du Code du travail.

Article 3: Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

✓ Article 3-1 : La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord décident de favoriser la mise en place de contrats de professionnalisation dont l'objet est l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-RC, notamment les CQP existants et à venir, ou une qualification professionnelle reconnue ou à reconnaître dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Les parties signataires :

- affirment que, outre les qualifications traditionnelles reconnues dans le secteur des HCR, sont reconnues :
  - Employé technique de restauration (ETR),
  - Employé qualifié de restauration (EQR),
  - Chef gérant.
- s'engagent :
  - en priorité à faire aboutir le chantier visant à faire reconnaître l'ETR et l'EQR en tant que CQP,
  - à poursuivre cette démarche pour les qualifications suivantes :
    - Employé de restauration,
    - Responsable de satellite,
    - Responsable de point de vente,
    - Chef de secteur.

Les parties signataires conviennent de réexaminer périodiquement ces priorités.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions des articles L. 1242-3 et suivants ou L. 1251-57 du Code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

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

- pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et, d'une façon générale, toute personne sans qualification à la recherche d'un emploi.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat est de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Cette durée peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, dans la limite de 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, en fonction du niveau du bénéficiaire, de l'emploi occupé et du référentiel de formation.

Cette durée peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune
  - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire,
  - non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
  - visant une formation diplômante (telle que CAP, Bac professionnel, BTS …),
  - ou si la nature de la qualification visée le requiert.
- un demandeur d'emploi en situation de réinsertion particulièrement difficile,
- tout public défavorisé désireux d'entrer ou de se réinsérer dans les métiers de la restauration collective.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par le FAFIH / OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'application [de l'avenant n° 51] seront rémunérés conformément aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9 du Code du travail.

SNRC *Application de l'avenant n° 51 au 1er novembre 2015.*
En contrepartie de cette nouvelle disposition, les parties signataires ont pour objectifs :

- *de faire évoluer, à compter de la date d'application de l'avenant n° 51, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1ère année d'application puis, de 50 % sur chacune des 2 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.

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat, incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNEFP-RC, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

L'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans des conditions fixées dans le document annexé au contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Les dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise s'appliquent de plein droit aux titulaires de ces contrats.

- ✓ **Article 3-2 : La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises**

Les parties signataires décident la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dans un emploi tout au long de leur vie professionnelle.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la branche de la restauration collective, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés et plus généralement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail,
- aux salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

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

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-RC (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP-RC.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation du niveau des compétences acquises précédemment, réalisée pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de prendre en compte toute possibilité de diplôme ou de titre à finalité professionnelle lié à la branche.

Outre la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNEFP-RC, des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini

par la CPNEFP-RC, les qualifications professionnelles dont la liste est établie ci-dessous sont accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation :

- la liste des qualifications visées à l'annexe 2 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004,
- Employé technique de restauration (ETR),
- Employé qualifié de restauration (EQR),
- Chef-gérant,
- Certification tuteur.

Au-delà de ces qualifications, les partenaires sociaux veilleront à compléter cette liste en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises.

Les parties signataires de cet accord affirment tout l'intérêt qu'elles portent au travail de la CPNEFP-RC. En ce sens, elles prévoient d'examiner, avec la CPNEFP-RC, l'opportunité de créer des CQP correspondant aux qualifications énumérées ci-dessus et à celles qui pourraient être reconnues dans le futur.

Dans le cadre de ce travail avec la CPNEFP-RC, les parties signataires souhaitent que cette dernière puisse intégrer les qualifications reconnues dans la liste des qualifications à transmettre à la commission nationale de la certification professionnelle de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche.

Tout salarié relevant des publics prioritaires peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation d'au moins 2 salariés,
- à la décision financière du FAFIH / OPCA de refuser ou accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par le FAFIH / OPCA.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre des actions de formation liées à l'évolution des emplois et ainsi qu'à celles relatives au développement des compétences, après accord formalisé du salarié. Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application des articles D. 6321-5 à D. 6321-8 du Code du travail.

✓ Article 3-3 : Le développement de la fonction tutorale

Article 3-3-1 Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Article 3-3-2 L'accès à la fonction de tuteur suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur. L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

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

Le tuteur pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise, bénéficier d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités d'un stagiaire ou de 2 stagiaires au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Tous les 3 mois, le tuteur aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, avec le responsable formation professionnelle compétent afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Article 3-3-3 Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires décident que le FAFIH / OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

Article 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 : Le droit individuel à la formation

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

SNRC *La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a remplacé, à compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF).*

✓ Article 4-1 : Mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation s'effectue à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

a. Principe

Les parties signataires conviennent que les droits du salarié, compte tenu de l'ancienneté acquise, s'apprécient au 31 décembre de chaque année civile pour utilisation dès le 1er janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Cette information s'effectue par tout moyen écrit ou moyen informatique sur un support au choix de l'employeur.

SNRC *Paragraphes étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-5 du Code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant et sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté.*

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités définies au niveau de la branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

b. Mesure transitoire pour 2004

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient d'un droit individuel à la formation à hauteur de 14 heures.

Pour en faciliter la mise en œuvre, à titre exceptionnel, ce crédit pourra être utilisé à compter du 7 mai 2005 ou cumulé au 1er janvier 2006 avec les droits acquis au titre de l'année 2005, soit 34 heures pour un temps plein.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, le même calendrier s'appliquera selon les dispositions prévues à l'article 4-2.

✓ Article 4-2 : Durée du droit individuel à la formation

- Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant d'un 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. 6323-1 du Code du travail s'appliquent.

- Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 6323-3 du Code du travail, cette durée est calculée au prorata 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.

✓ Article 4-3 : Suspension

SNRC *Disposition exclue de l'extension, non reproduite.*

✓ Article 4-4 : Salariés intermittents

Pour les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, les périodes de suspension non travaillées du contrat de travail au titre des congés scolaires seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Le salarié intermittent acquiert, au titre du droit individuel à la formation, les mêmes droits qu'un salarié non intermittent qui aurait la même durée de travail hebdomadaire.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent se déroulera hors temps de travail et donnera lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application des articles D. 6321-5 à D. 6321-8 du Code du travail.

✓ Article 4-5 : Procédure

a. Conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du droit individuel à la formation, doit formuler sa demande par écrit, soit par lettre remise en mains propres, soit selon les modalités définies par accord d'entreprise, au moins 60 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

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

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

b. Cas de refus du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne relève pas des priorités fixées à l'article 4-6 du présent accord ;

SNRC *Disposition étendue sous réserve de l'application de l'article L. 6323-8 du Code du travail aux termes duquel des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas.*

- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4-5 a.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

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

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

c. Report de la demande de droit individuel à la formation

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

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée à l'article 4-5 a avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

✓ **Article 4-6 : Priorités**

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

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle,
- les formations en bureautique et informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication,
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle,
- les formations en gestion pour professionnels,
- les formations en management, techniques de communication,
- les formations en comptabilité,
- le développement personnel,
- l'alphabétisation,
- le bilan de compétence.

A la demande des partenaires sociaux signataires du présent accord, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de l'évolution des métiers de la restauration collective.

Une formation réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qualification –particulièrement d'un certificat de qualification professionnelle– est éligible au titre d'un droit individuel à la formation prioritaire.

Les parties signataires du présent accord sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e-learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

✓ Article 4-7 : Réalisation du droit individuel à la formation

Tout droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail et donne lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application des articles D. 6321-5 à D. 6321-8 du Code du travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire, ou de son employeur, une entreprise peut décider de mettre en œuvre un droit individuel à la formation pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie. Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

✓ Article 4-8 : Transférabilité du droit individuel à la formation

L'entreprise prestataire, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans ce même champ d'application, s'engage à maintenir, pour les salariés repris dans le cadre de l'avenant n° 3, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

Le cédant fera figurer sur la fiche signalétique de transfert les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les formations en cours.

Bien entendu, le DIF est transféré dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales.

✓ Article 4-9 : Financement du droit individuel à la formation

a. Financement des droits individuels à la formation prioritaires

1/ Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation prioritaires

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

2/ Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation prioritaires

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

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

3/ Allocation de formation des droits individuels à la formation prioritaires

Disposition exclue de l'extension, non reproduite

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

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

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

b. Financement des droits individuels à la formation non prioritaires

1/ Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation non prioritaires

Les coûts pédagogiques des droits individuels à la formation non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005 au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

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

2/ Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation non prioritaires

Les frais de transport, d'hébergement et de repas seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % au titre du plan de formation.

3/ Allocation de formation des droits individuels à la formation non prioritaires

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

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

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

Article 5 : 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 accord de branche dans les conditions fixées ultérieurement par décret.

Article 6 : Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre de priorités en matière de formation. Elles rappellent qu'elles ont conclu, dès 1985, un accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'actualiser et de compléter l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La négociation sur les objectifs, priorités et moyens de la formation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et périodes de professionnalisation,
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation),
- la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- les conditions d'examen, par la CPNEFP-RC, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles,
- la définition des objectifs et priorités de formation et du DIF,
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés,
- l'entretien professionnel,
- le passeport formation,
- la validation des acquis de l'expérience,
- le bilan de compétence.

✓ Article 6-1 : L'entretien professionnel

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

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

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

✓ Article 6-2 : Le 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.

✓ Article 6-3 : La validation des acquis de l'expérience

Les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle seront appliquées conformément à la négociation en cours sur le sujet (avenant n° 1 du 8 juillet 2004).

✓ Article 6-4 : Le bilan de compétence

L'accès au congé de bilan de compétences, visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

La branche professionnelle reprendra les négociations lorsque le cadre interprofessionnel aura été fixé.

Article 7 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche de la restauration collective, très sensible à la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, se réserve le droit de lui demander de diligenter des études spécifiques à son secteur d'activité.

Chaque année, à l'occasion d'une réunion paritaire, la branche de la restauration collective définira les objectifs prioritaires qu'elle souhaiterait voir analyser par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les modalités seront définies dans le règlement intérieur de l'observatoire.

Article 8 : Entrée en vigueur et extension de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

ACCORD PORTANT CONSTITUTION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE (CPNEFP-RC)

Accord du 2 décembre 2014

Préambule

Les parties signataires, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois, 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 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

sont convenues de la création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle propre à la branche de la Restauration collective.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2 : Objet

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Collective désignée CPNEFP-RC. Elle a pour objet, conformément à l'ANI du 10 février 1969, tel que modifié, de :

- permettre aux salariés de suivre une formation professionnelle, voire d'acquérir une qualification ou une certification professionnelle,
- définir, orienter et promouvoir une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible d'anticiper et de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 3 : Attributions

Sont confiées à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle les attributions suivantes :

✓ **Article 3-1 : Attributions d'ordre général en matière d'emploi**

- Procéder ou faire procéder, notamment par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, tant au niveau national que régional : évolution quantitative et qualificative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs,
- Procéder ou faire procéder à toutes études entrant dans le champ de compétences de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,

- Contribuer, à la demande des entreprises, par des propositions, à la sécurisation de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

✓ **Article 3-2 : Attributions en matière de formation professionnelle**

- Examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche,
- Définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :
  - objectif de la formation
  - public ciblé
  - contenu de la formation
  - durée de l'action de formation
  - niveau de l'action de formation
  - sanction de la formation
  - organisation collective de l'action de formation
- Etablir la liste des formations éligibles au Compte Personnel Formation (CPF), conformément à l'article L. 6323- 16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer cette liste,
- Recenser les formations, facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risque, visées aux articles L. 4162-5 et L. 6323-16 du Code du travail,
- Définir les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle interbranches et créer les certificats de qualification professionnelle de la branche,
  Il est précisé que la CPNEFP-RC continuera à développer et promouvoir les CQP-IH correspondant aux besoins de la branche de la Restauration collective,
- Identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée,
- Définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche,
- Suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics,

et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP-RC par le législateur, un accord national interprofessionnel ou un accord de branche.

La CPNEFP-RC peut, par ailleurs, prendre l'initiative d'établir toute liaison et coordination nécessaire avec les instances publiques, professionnelles ou privées, ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

✓ **Article 3-3 : Composition**

La CPNEFP-RC est composée de deux collèges :

- un collège salarié composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche

- un collège employeur avec un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche

✓ **Article 3-4 : Organisation**

Lors de la première réunion, la CPNEFP-RC élit, pour une période de trois ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant chacun à un collège différent et présenté(e)s par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. La vice-présidence est attribuée à l'autre collège.

La CPNEFP-RC se réunit en plénière trois fois par an.

Elle peut également se réunir à la demande de la majorité des organisations signataires du présent accord de l'un des collèges et ce, dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du secrétariat de la CPNEFP-RC.

Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés au sein de la CPNEFP-RC par les organisations professionnelles d'employeurs de la branche et signataires du présent accord.

Les ordres du jour seront établis par le secrétariat de la CPNEFP-RC et soumis à l'approbation du Président et du Vice-président au plus tard 3 semaines avant la réunion plénière.

Toute question diverse pourra être proposée par écrit jusqu'à la date de la réunion plénière et devra, pour être abordée, être acceptée en début de réunion à la majorité simple des membres présents ou représentés.

La CPNEFP-RC exprime sa volonté d'être accompagnée dans ses travaux par les services techniques du FAFIH. Elle confie à la structure paritaire de certification l'ingénierie de ses propres Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

La CPNEFP-RC pourra recourir aux services de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Les représentants de la branche de la Restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des Commissions Régionales Paritaires de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CRPEFP) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

- ✓ **Article 3-5 : Délibérations et avis**

Les décisions de la CPNEFP-RC sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

La CPNEFP-RC peut valablement délibérer dès lors qu'un tiers au moins des membres de chacun des collèges est présent ou représenté.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de deux voix ; le collège employeur dispose d'un nombre égal de voix.

Chaque membre pourra se faire représenter par un autre membre de la commission et de son collège dûment mandaté à cet effet, étant entendu que le nombre de pouvoirs détenus par un membre de la CPNEFP-RC est limité à deux en plus de sa propre voix.

- ✓ **Article 3-6 : Fonctionnement de la CPNEFP-RC**

Chaque organisation syndicale pourra, dans la limite de deux membres, prétendre au remboursement, par les organisations patronales et sur justificatifs, des frais engagés, dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Article 4 : Articles modifiés

Pour tenir compte de l'incidence de la création d'une CPNEFP propre à la branche de la restauration collective :

- l'article 8 de l'avenant 47, relatif aux classifications des emplois et salaires de la Restauration Collective est annulé

- les termes « CPNE-IH » sont remplacés par « CPNEFP-RC » dans les articles suivants de l'Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la Restauration Collective :
  - article 3-1 : mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi
  - article 3-2 : mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises
  - article 6 : objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Article 5 : Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande d'un des membres signataires.

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC deux mois avant la date de la prochaine réunion.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à toutes les parties signataires un mois avant la réunion.

SNRC *Alinéas 1 et 3 étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).*

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 deux mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEFP-RC entraîne, de droit, sa dissolution.

Article 6 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 7 : Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (Article 29)

Complété par l'annexe du 15 novembre 1989

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 1er août 1947 ;
- de la loi du 6 décembre 1976 ;
- du décret du 20 mars 1979 n° 79-228 ;
- de la 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 n° 77-1321 du 29 novembre 1977, et à l'arrêté du 15 octobre 1980.

SNRC *A ces textes sont venus s'ajouter notamment :*

- *les règlements CE n° 852-2004 et n° 853-2004 du parlement européen et du conseil du 29 avril 2004,*
- *l'arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant*
- *Arrêté du 8 octobre 2013 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits et denrées alimentaires autres que les produits d'origine animale et les denrées alimentaires en contenant*

FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.C.T. DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

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

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

SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Avenant n° 36 du 23 juin 2004

Préambule

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.

A ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. articles L. 4614-14 et L. 4614-15 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.

Article 1 : Champ d'application

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.

Article 2 : Evaluation et prévention des risques professionnels

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.

Article 3 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La mission du CHSCT est fixée par les articles L. 4612-1 à L. 4612-15 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 de 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 (article L. 4614-15 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. 4614-30 du Code du travail.

En tout état de cause, la formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 4614-22 du Code du travail ; elle peut être assurée soit par un organisme habilité, en application des articles L. 2325-44 et L. 3142-7 du Code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la formation est réalisée en partie sous la forme d'un stage d'une durée maximum de 5 jours ; ce stage sera effectué selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. A défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Lorsque la formation est effectuée par un organisme habilité, les absences peuvent être imputées sur les contingents prévus au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 ‰ 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. 6331-1 du Code du travail.

Les entreprises veilleront à ce que le CHSCT bénéficie des moyens nécessaires à son efficacité.

Article 4 : Formation

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 prévue pour les salariés des entreprises extérieures ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La participation de chaque salarié à la prévention des risques professionnels est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail, mais aussi celle des convives qui fréquentent les restaurants.

Les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant et en formant le personnel (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan…).

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et des convives en cas d'incendie et utiliser les moyens de sécurité mis à leur disposition.

- **Choix des nouveaux matériels**

Les nouveaux matériels doivent être certifiés conformes aux normes européennes et choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

A cet égard, les employeurs s'engagent à faire bénéficier leurs clients de leurs conseils de spécialistes en matière de choix des matériels.

Les utilisateurs de ces nouveaux matériels seront formés à leur usage.

- **Equipements de protection collective et individuelle**

Les parties au présent accord réaffirment l'importance primordiale qu'elles attachent à la protection collective.

Au-delà, les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à certains risques des protections individuelles qui seront choisies en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

Article 5 : Création du Comité National Paritaire

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).

Article 6 : Attributions du Comité National Paritaire

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.

- Etablir 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. 4122-1 du Code du travail.

- Evaluer 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.

Article 7 : Composition, fonctionnement et moyens du Comité National Paritaire

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 une fois tous les trimestres.

A partir de la deuxième année, le Comité est réuni une 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.

Article 8 : Services de santé au travail

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.

SNRC

Depuis le 1er janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention, hors cas des salariés soumis à un suivi médical individuel renforcé. La visite d'information et de prévention doit être réalisée au plus tard dans un délai de 3 mois après l'embauche. Les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (c'est-à-dire ceux affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité) sont quant à eux soumis à un examen médical d'aptitude à l'embauche avant l'affectation au poste (article R. 4624-24 du Code du travail).
De même, depuis le 1er janvier 2017, la périodicité des visites médicales a été modifiée. Les salariés ne bénéficiant pas d'un suivi individuel renforcé bénéficient d'un suivi médical dont la périodicité est de :

- *5 ans maximum en principe (au lieu de 2 ans auparavant) (article R. 4624-16 du Code du travail) ;*
- *3 ans maximum pour les travailleurs handicapés ou invalides ou les travailleurs de nuit (article R. 4624-17 du Code du travail).*

Les salariés bénéficiant s'un suivi individuel renforcé (salariés affecté à un poste à risques) bénéficient, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail (article R. 4624-28 du Code du travail).

Il y aura lieu, dans ce cadre, de prendre en compte les résultats des négociations sur les travailleurs âgés.

DISPOSITIONS DIVERSES

NOURRITURE (Article 22)

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 (Article 23)

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

FOURNITURE ET BLANCHISSAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL (Article 24)

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.

TRAVAIL AU FROID

Avenant n° 24 du 8 décembre 2000

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. 4312-23 du Code du travail.

Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles R. 4313-61 et R. 4313-64 du Code du travail.

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 ses articles L. 4121-1 à L. 4121-4.

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.

Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3121-33 du Code du travail.

Tous les salariés qui travaillent régulièrement plus de 4 heures en continu au froid négatif (inférieur ou égale 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.

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.

SNRC *Ces deux paragraphes sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-5 du Code du travail.*

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.

TRAVAIL DE NUIT

Avenant n° 29 du 3 juillet 2002

Préambule

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.

Article 1 : Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-29 du Code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article 2 : Définition du travailleur de nuit

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.

Article 3 : Durée du travail et pauses

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.

Article 4 : Contreparties au travail de nuit

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.

SNRC *Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 3122-43 du Code du travail, les avantages déjà visés prévus à l'article 4 soient spécifiques aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit et comprennent une compensation en repos.*

✓ 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.

Article 5 : Conditions de travail des travailleurs de nuit

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) <u>Surveillance médicale particulière</u>

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 D. 4624-49 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.

SNRC *Le décret d'application n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 prévoit que le travailleur de nuit ne bénéficie pas d'un suivi médical individuel renforcé. En conséquence, le travailleur de nuit est soumis à la seule visite d'information et de prévention, sauf s'il occupe à emploi à risques. Néanmoins, contrairement aux autres salariés non soumis à un risque particulier, cette visite d'information et de prévention doit obligatoirement être réalisée avant l'affectation du salarié à son poste de travail. Il bénéficie en outre d'une visite périodique tous les 3 ans maximum (article R. 4624-17 du Code du travail).*

b) <u>Obligation de reclassement</u>

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour correspondant à sa qualification et à sa rémunération, hors majoration pour travail de nuit, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail que s'il justifie, par écrit, soit de l'impossibilité de proposer un poste de jour au salarié, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

✓ Article 5-2 : Priorité pour un emploi de jour

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise et le salarié de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même

entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

- ✓ **Article 5-3 : Egalité de traitement**

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les travailleurs de jour.

- ✓ **Article 5-4 : Respect des obligations familiales impérieuses**

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

- ✓ **Article 5-5 : Protection de la maternité**

La salariée en état de grossesse médicalement constatée sera affectée à sa demande écrite et sous un délai de 7 jours calendaires, sur 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.

Article 6 : CHSCT

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. 4612-16, 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.

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.

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Avenant n° 46 du 3 novembre 2009

Préambule

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.

[L'avenant n° 46] s'inscrit dans le cadre de :

- la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- dans le prolongement de l'accord paritaire du 16 avril 2004, qui, par la mise en place de critères pertinents et une présentation sexuée de tous les indicateurs, permet de présenter une situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, principalement de la filière opérationnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre des négociations de révision de la grille de classifications que mène actuellement la branche professionnelle.

C'est ainsi que les parties signataires constatent que si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut « employé » et 84,5 % des effectifs à temps partiel.

Elles remarquent également que certains emplois sont fortement féminisés (filière « service ») ou masculinisés (filière « cuisine »). Cela résulte à la fois de représentations socioculturelles, de la faiblesse des effectifs féminins dans les filières restauration de l'Education 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 de :

- identifier les causes de ce déséquilibre,
- rechercher des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes/femmes,
- supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Les parties signataires [de l'avenant n° 46] 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/vie familiale.

Article 1 : Evolution durable des mentalités

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois. La branche professionnelle de la restauration collective renforcera ses opérations de communication auprès des écoles hôtelières et des prescripteurs pour faire connaître ses métiers et favoriser la mixité.

Les parties signataires incitent les employeurs à mettre en place, au sein de leur entreprise, des actions de communication sur le présent avenant et à sensibiliser leur management sur le fait que tous les emplois peuvent être ouverts aux femmes, notamment ceux relevant de la filière « cuisine ».

Article 2 : Garantir l'égalité à l'embauche

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.

Article 3 : Favoriser l'égalité d'évolution professionnelle

✓ Article 3-1 : Accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de développer la mixité des emplois, les entreprises sont invitées à :

- mettre en place et à promouvoir auprès des femmes des formations pour des métiers traditionnellement masculins,
- favoriser l'accès des femmes à des qualifications plus élevées et à des postes à responsabilités,
- ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines.

Les entreprises veilleront à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à cet accès. Elles sont incitées à améliorer l'accès aux formations pour les salariés ayant des obligations familiales à travers la mise en place d'actions telles que :

- la limitation des déplacements pour suivre une formation,
- le développement de la formation ouverte à distance (FOAD),
- la planification des horaires de formation,
- la communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer

✓ Article 3-2 : Accès à la promotion professionnelle

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.

Article 4 : Accompagnement des congés liés à la parentalité

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 23ème semaine de grossesse, la durée hebdomadaire de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

Voir l'article 15 § Emploi des femmes.

✓ Article 4-1 : Congé de maternité ou d'adoption

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée, de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, a droit à ses congés annuels, quelle que soit la période de congé payé retenue par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La période du congé de maternité ou d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul des droits au titre du droit individuel à la formation (DIF).

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. A cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra apporter une réponse.

✓ Article 4-2 : Congé de paternité ou d'adoption

A l'issue de son congé de paternité ou d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période du congé d'adoption sera assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

✓ Article 4-3 : Congé parental d'éducation

A l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé parental d'éducation entre dans l'ancienneté pour moitié de sa durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6323-2 du Code du travail.

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.

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1225-59 du Code du travail.

Article 5 : Temps partiel

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle. L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, aux postes à responsabilité ou au changement de catégorie professionnelle.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur devra, par tout moyen à sa convenance, porter la liste des emplois disponibles correspondant à la connaissance des candidats.

Article 6 : Egalité salariale

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.

Article 7 : Equilibre vie professionnelle / vie familiale

Les parties signataires invitent les employeurs à favoriser une organisation du temps de travail permettant une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

Les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour accompagner les salarié(e)s dans la garde de leurs enfants.

Concernant les cadres, les entreprises sont invitées à rechercher toute solution pour adapter la charge de travail des salariés qui souhaiteraient réduire leur temps de travail.

Article 8 : Rapport annuel de situation comparée

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution sur la base d'indicateurs pertinents précisés dans l'article D. 2323-12 du Code du travail.

Ces indicateurs doivent comprendre des données chiffrées permettant de mesurer les écarts :

- conditions générales d'emploi
- rémunérations
- formation
- conditions de travail

Les indicateurs doivent également permettre d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent activité professionnelle et responsabilité familiale.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

Article 9 : Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de branche

Les indicateurs intégrés dans le rapport sur les salaires et la situation économique et sociale de la branche de la restauration collective permettent d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche.

Article 10 : Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national signataire [de l'avenant n° 46] et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les 2 ans pour examiner les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises.

Article 11 : Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions [de l'avenant n° 46]. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

ACCORD RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE POUR LES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS

Préambule

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 retraites, 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 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

- Egalité Femmes / Hommes (avenant 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont entendu rechercher :
  - une évolution durable des mentalités
  - une réelle égalité des chances et de traitement entre les Femmes et les Hommes, notamment en matière de recrutement et de formation
  - un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

- Insertion des personnes en situation de handicap (accord du 29 octobre 2010) par lequel les partenaires sociaux ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique d'insertion et d'emploi des personnes en situation de handicap

- Formation professionnelle (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux rappellent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés

Les partenaires sociaux ont convenu, dès le 2 décembre 2014, d'ouvrir une négociation sur ce thème et de mettre en place un groupe de travail paritaire. L'examen de l'état des lieux économique et social du secteur (cf .données chiffrées en annexe) a conduit aux constats suivants :

- une diminution des effectifs notamment dans les secteurs « entreprises et administrations » et « enseignement »
- un vieillissement des effectifs
- une faible attractivité des métiers pour les jeunes

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité affirmer des engagements et mettre le focus sur l'utilisation de tous les leviers d'action en matière de :

- Insertion professionnelle durable, notamment des jeunes par le développement de l'alternance
- Maintien de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité

Article I : Insertion professionnelle durable

Article I-1 : Les jeunes

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 trois 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 compétence, expérience et profil 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 (ex : 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'EN : 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.

Article I-2 : Développement de l'alternance

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 1ère année puis, de 50% sur chacune des deux 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 1ère 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 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 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.

Article I-3 : Accueil des personnes en situation de handicap

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

Article II : Maintien de l'emploi

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.

Article II-1 : Seniors

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 trois 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 deux 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.

Article II-2 : Développement de l'employabilité

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.

Article II-3 : Formation et transmission des savoirs

- Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés expérimentés (seniors) permettent à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire.

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors. Grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes.

- Tutorat

La pratique du tutorat doit être privilégiée dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnus.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupant des missions tutorales fera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

Article III : Perco

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 2nd semestre

avec l'objectif d'aboutir à un socle commun d'ici 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.

Article IV : Commission de suivi

Pour faire le point sur les engagements pris dans le présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires du présent accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire
- d'un nombre égal de représentants du collège «employeurs».

Elle se réunira une fois par an. Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord, la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

Article V : Dispositions finales

Article V-1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois 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 règlementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Article V-2 : Modification de l'accord

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 accusé de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard, dans un délai de trois 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.

Article V-3 : Extension de l'accord

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

Données extraites des rapports annuels de branche 2011 - 2012 - 2013

EVOLUTION DES EFFECTIFS

STATUT	HOMME			FEMME			ENSEMBLE		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
CADRES	2 548	2 636	2 581	997	1115	1175	3 545	3751	3756
A.M.	9 017	9 418	9 611	3 108	3 504	3 751	12 125	12922	13362
EMPLOYES	22 173	21 088	20 675	39 125	36 808	35 474	61 298	57896	56149
TOTAL	33 738	33 142	32 867	43 230	41 427	40 400	76 968	74569	73267

CDD CDI

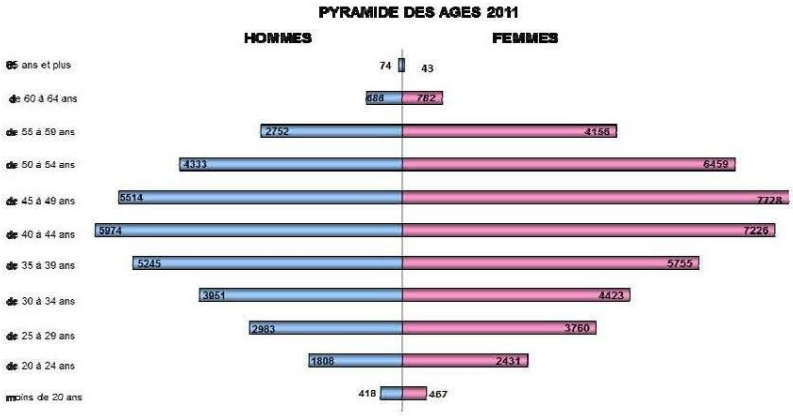
	CDD			CDI		
	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME
2011	**5735**	2180	**3555**	71233	31558	39675
2012	**5164**	1986	3178	**69405**	31156	38249
2013	**4830**	1945	2885	**68437**	30992	37515

Temps plein / Temps partiel

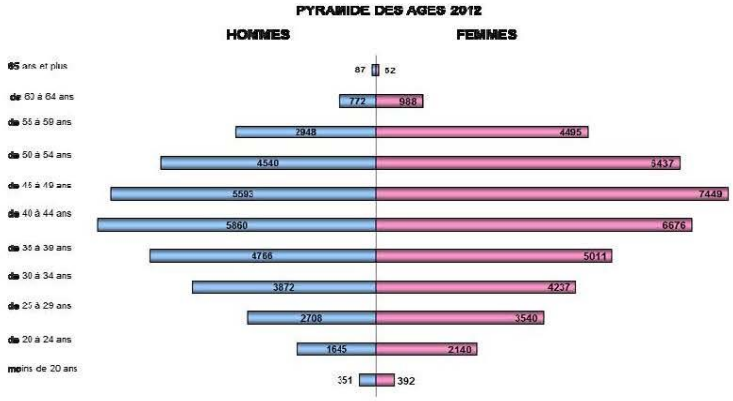
	Temps Pein			Temps partiel		
	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME
2011	**54950**	30114	24836	**22018**	3624	18394
2012	**54220**	29808	24412	**20349**	3339	17010
2013	**53795**	29430	24365	**19472**	3437	16035

Formation en alternance

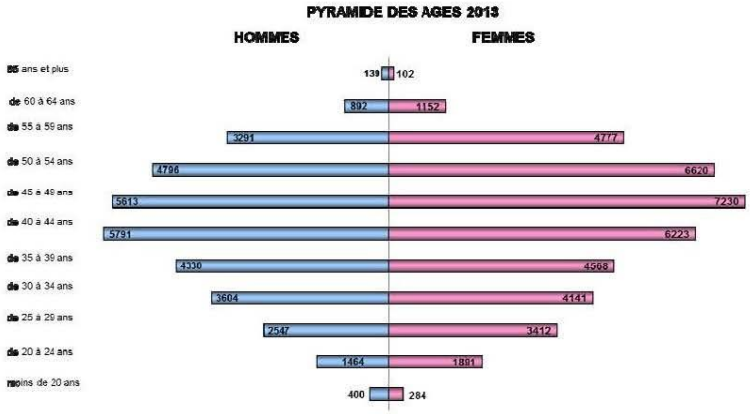
	Contrats de professionnalisation			Contrat d' apprentissage		
	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME
2011	**53**	28	25	**813**	385	428
2012	**80**	40	40	**794**	407	387
2013	**66**	29	37	**1175**	646	529



	TOTAL	HOMME	FEMME
Age moyen	41,55	41,16	41,85
Moins de 25 ans	5124	2226	2898
	6,66%	6,60%	6,70%
Plus de 50 ans	19285	7845	11440
	25,06%	23,26%	26,46%



	ENSEMBLE	HOMME	FEMME
Age moyen	45,12	41,73	42,43
Moins de 25 ans	4 920	1 990	2 932
	6,07%	6,02%	6,11%
Plus de 50 ans	20 329	8 347	11 982
	27,26%	25,19%	28,92%



	TOTAL	HOMME	FEMME
Age moyen	42,71	42,38	41,92
Moins de 25 ans	4 039	1 864	2 175
	5,51%	5,67%	5,38%
Plus de 50 ans	21 769	9 118	12 651
	29,71%	27,74%	31,31%

RAPPORT ANNUEL SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES EFFECTIFS DANS LA BRANCHE

Avenant n° 7 du 3 avril 1990
tel que modifié par l'accord-cadre du 15 janvier 1999,
complété par l'accord paritaire du 16 avril 2004,
par l'accord du 29 octobre 2010
et modifié par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011

Article 1

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. 2241-1 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 catégorie professionnelle et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, les organisations syndicales d'employeurs remettent un rapport global aux organisations syndicales de salariés et au Président de la commission mixte paritaire en septembre et au plus tard 15 jours avant la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, la partie patronale fournit aux organisations syndicales, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et le contenu du rapport doivent être fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

Article 2

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

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application défini par la Convention Collective Nationale du 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 les adhérents. Ce document reprend les indicateurs visés en annexe. Il est adressé au syndicat d'employeurs 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

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 1.

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 et 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 :
- Pyramide des âges par statut,
- Les embauches par statut,
- Le taux de féminisation de la filière opérationnelle,
- Les grands thèmes de formation.

ANNEXE 1 À L'AVENANT N° 7

➢ Evolution économique

- tableau chiffré
- description

➢ Evolution des effectifs au 31/12/20..

- Total
- CDI
- CDD
- CDII
- Temps partiel
- Intérim / Embauches / Départs

➢ Salaires de la branche au 31/12/20..

(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

EVOLUTION ECONOMIQUE

N°	Indicateurs	….
1	Nombre d'entreprises adhérentes au SNRC	
2	Nombre d'entreprises adhérentes au SNERRS	
3	Effectifs globaux de la branche	
4	CA HT marché global RC	
5	CA HT marché concédé	
6	CA HT SNRC	
7	CA HT SNERRS	
8	Nombre de couverts (1) marché global SNRC	
9	Nombre de couverts marché concédé	
10	Nombre de restaurants autonomes (2) SNRC	
11	Nombre de cuisines centrales SNRC	
12	Nombre de restaurants autonomes (2) SNERRS	
13	Nombre de cuisines centrales SNERRS	

(1) Précisez la source d'information
(2) Hors points de distribution

- Analyse de l'état global du marché

- Analyse des perspectives du marché

- Analyse des évolutions techniques

  - prévisions annuelles,
  - prévisions pluriannuelles,
  - actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces précisions.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

I

STATUT	CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (CDI) (*)		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CADRES			-
A.M.			-
EMPLOYES			-
TOTAL	-	-	-

(*) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

I I

STATUT	CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD) (*) (Rubrique 113 - Bilan Social)		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CADRES			-
A.M.			-
EMPLOYES			-
TOTAL	-	-	-

(*) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

I I I

STATUT	TOTAL (*) (Rubrique 111 du Bilan Social)		
	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CADRES	-	-	-
A.M.	-	-	-
EMPLOYES	-	-	-
TOTAL	-	-	-

(*) Chaque salarié compte pour un, quel que soit le type de contrat de travail, y compris les temps partiels (CDI, CDD, CDII).

PYRAMIDE DES AGES AU …

I V

AGE	STATUT					
	EMPLOYES		A.M.		CADRES	
	H	F	H	F	H	F
moins de 20 ans						
de 20 à 24 ans						
de 25 à 29 ans						
de 30 à 34 ans						
de 35 à 39 ans						
de 40 à 44 ans						
de 45 à 49 ans						
de 50 à 54 ans						
de 55 à 59 ans						
de 60 à 64 ans						
65 ans et plus						

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

V

STATUTS	TEMPS PLEIN (*)		TEMPS PARTIEL (1.414 Bilan Social) (**)							
			TOTAL		< 20 H		20 à 25 H		> 25 H	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CADRES			-	-						
A.M.			-	-						
EMPLOYES			-	-						
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.
(**) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

VI

N°	INDICATEURS	…
1	NOMBRE D'HEURES D'INTERIM (Total de l'année) (Rubrique 123 - Bilan Social)	
2	DUREE MOYENNE DES MISSIONS - Nb total d'heures / Nb de missions	

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU …

VII

N°	INDICATEURS		…	
			H	F
3	EMBAUCHES (Rubrique 131 Bilan Social)	**TOTAL CDD + CDI**		
		dont Succession d'employeurs		
		dont CDD		
4	DEPARTS (Rubrique 141 Bilan Social	**TOTAL CDD + CDI**	-	-
		dont Licenciement autre qu'économique		
		dont Licenciement économique		
		dont démission		
		dont Succession d'employeurs		
		dont Retraites		
		dont CDD		
		Autres causes		

TOTAL DES EMBAUCHES …

VIII

STATUT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
CADRES			-
A.M.			-
EMPLOYES			-
TOTAL	-	-	-

(*) Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII)

TOTAL DES EMBAUCHES 20..

IX

NIVEAU	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
I			-
II			-
III			-
IV			-
V			-
VI			-
VII			-
VIII			-
IX			-
TOTAL	-	-	-
	0	0	

(*) Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des embauches CDD+CDI+CDII du tableau VII rubrique 3

TAUX DE FEMINISATION DE LA FILIERE OPERATIONNELLE EN …

X

QUALIFICATION	HOMMES	FEMMES
Employé de restauration		
Commis de cuisine		
Cuisinier		
Chef de cuisine		
Chef-Gérant		
Gérant		
Chef de secteur		
Directeur régional		

SALAIRES MOYENS DE LA BRANCHE AU 31/12/20..

XI

Base : 151,67 heures
(Rubrique 211 Bilan Social)

QUALIFICATIONS	HOMMES			FEMMES		
	EFFECTIFS	SALAIRE DE BASE MENSUEL	REVENU MENSUEL MOYEN	EFFECTIFS	SALAIRE DE BASE MENSUEL	REVENU MENSUEL MOYEN
I						
I						
III						
IV						
V						
VI						
VII						
VIII						
IX						
TOTAL	-			-		

* Note explicative page suivante

SALAIRES MOYENS DE LA BRANCHE - NOTE EXPLICATIVE

SALAIRE DE BASE MENSUEL MOYEN

* Salaire de base mensuel au ... pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures

$$\frac{\text{Salaire X 151,67 heures}}{\text{Temps plein mensuel de l'entreprise}}$$

* Hors avantages en nature moyens mensuels
* Hors heures supplémentaires

REVENU MENSUEL MOYEN (comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures)

* Salaire de base mensuel moyen au ... auquel s'ajoutent :
  - l'avantage en nature moyen mensuel
  - le 1/12ème des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13ème mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances…)
  - hors heures supplémentaire

EFFECTIFS

Les salariés à temps partiel comptent pour un

FORMATION PROFESSIONNELLE …
Y COMPRIS FORMATION A L'EMBAUCHE

XII

(Rubrique 511 à 531 - Bilan Social)

STATUT	NOMBRE DE STAGIAIRES		NOMBRE D'HEURES DE STAGE		NOMBRE DE CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE		NOMBRE DE CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION		NOMBRE DE CONTRATS D'APRENTISSAGE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CADRES										
A.M.										
EMPLOYES										
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FORMATION PROFESSIONNELLE …
GRANDS THEMES DE FORMATION

XIII

STATUT	THEMES	NOMBRE DE STAGIAIRES		NOMBRE D'HEURES DE STAGE	
		H	F	H	F
CADRES	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				
A.M.	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				
EMPLOYES	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				

PROMOTION INTERNE 20..

(A REMPLIR OBLIGATOIREMENT MEME EN L'ABSENCE DE PROMOTION)

XIV

(Rubrique 151 - Bilan social)

NIVEAUX	TOTAL EFFECTIF INSCRIT AU 31/12/20..		DONT NOMBRE DE SALARIES 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 01/09/20.. au 31/08/20.. ANALYSE SUR LE SECTEUR SCOLAIRE

EFFECTIFS EN HEURES REELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
II	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
II I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
IV	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
V	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VI	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
TOTAL	CDI	H	-	-	-	-	-	-	-
	INTERMITTENTS	F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES	H	-	-	-	-	-	-	-
	C.D.I.	F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

BILAN ANNUEL TRAVAIL INTERMITTENT du 01/09/20.. au 31/08/20.. ANALYSE SUR LE SECTEUR SCOLAIRE

EFFECTIFS EN HEURES CONTRACTUELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
III I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
IV	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
V	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VI	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
TOTAL	CDI	H	-	-	-	-	-	-	-
	INTERMITTENTS	F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES	H	-	-	-	-	-	-	-
	C.D.I.	F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

BILAN ANNUEL TRAVAIL INTERMITTENT du 01/09/20.. au 31/08/20..

ANALYSE SUR LE SECTEUR SCOLAIRE

HEURES REELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
II	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
III	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
IV	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
V	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VI	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
TOTAL	CDI	H	-	-	-	-	-	-	-
	INTERMITTENTS	F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES	H	-	-	-	-	-	-	-
	C.D.I.	F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

BILAN ANNUEL TRAVAIL INTERMITTENT du 01/09/20.. au 31/08/20.. CUISINES CENTRALES SCOLAIRES

EFFECTIFS EN HEURES REELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
II	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
III	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
IV	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
V	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VI	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
TOTAL	CDI	H	-	-	-	-	-	-	-
	INTERMITTENTS	F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES	H	-	-	-	-	-	-	-
	C.D.I.	F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

BILAN ANNUEL TRAVAIL INTERMITTENT du 01/09/20.. au 31/08/20.. CUISINES CENTRALES SCOLAIRES

EFFECTIFS EN HEURES CONTRACTUELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
III	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
III	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
IV	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
VIII	CDI	H							-
	INTERMITTENTS	F							-
	AUTRES	H							-
	C.D.I.	F							-
TOTAL	CDI	H	-	-	-	-	-	-	-
	INTERMITTENTS	F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES	H	-	-	-	-	-	-	-
	C.D.I.	F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

BILAN ANNUEL TRAVAIL INTERMITTENT du 01/09/20.. au 31/08/20.. CUISINES CENTRALES SCOLAIRES

HEURES REELLES

DESIGNATION			< 800 H	De 800 H à 899 H	De 900 H à 999 H	De 1000 H à 1199 H	De 1200 H à 1499 H	> 1500 H	TOTAL
I	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
II	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
III	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
IV	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
V	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
VI	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
VII	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
VIII	CDI INTERMITTENTS	H							-
		F							-
	AUTRES C.D.I.	H							-
		F							-
TOTAL	CDI INTERMITTENTS	H	-	-	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-	-	-
	AUTRES C.D.I.	H	-	-	-	-	-	-	-
		F	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SECTEUR SCOLAIRE			-	-	-	-	-	-	-

EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

ANNEXES

Texte non annoté

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DANS L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE

Protocole d'accord du 17 septembre 1982

Dispositions préalables

Il est préalablement exposé que dans la branche d'activité « Hôtellerie – Restauration » les horaires de travail sont définis par la loi dans le cadre des dispositions régissant la durée du travail de l'ensemble de la profession. Pour ce qui concerne le présent accord, il est posé en principe que ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés liés par un contrat de travail à temps plein, mais seulement aux salariés à temps partiel, notamment en ce qui concerne la notion de durée légale du travail et la rémunération du temps partiel.

Ce principe ne pourra en aucun cas générer d'avantages spécifiques en particulier pour les salariés à temps partiel acceptant un emploi à temps plein conformément au 4ème alinéa de l'article 10 « Modifications de la nature du contrat ».

L'emploi saisonnier est un contrat à durée déterminée. L'emploi à temps partiel est un contrat dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

Par ailleurs, le personnel de restauration et d'hôtellerie dénommé sous le vocable « d'extra » n'est pas soumis aux dispositions du présent accord et demeure régi par les usages de la profession.

Article 1er : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés des entreprises relevant de la nomenclature des activités professionnelles dont les numéros suivent :

- 67.01 – Restaurants et cafés-restaurants,
- 67.02 – Cantines,
- 67.04 – Débits de boissons,
- 67.05 – Cafés tabacs,
- 67.06 – Débits de boissons avec spectacle,
- 67.07 – Cafés associés à une autre activité,
- 67.08 – Hôtels avec restaurants,
- 67.09 – Hôtels sans restaurant.

Article 2 : DÉFINITION

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins 1/5ème à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Par assimilation sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins 1/5ème à celle qui résulte pour la même période, de l'application de la durée légale du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Article 3 : MODALITÉS DE MISE EN PRATIQUE DES HORAIRES À TEMPS PARTIEL

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

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

Article 4 : CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Il est établi à l'embauche du salarié et il mentionne :

- le lieu de travail,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que sa répartition de principe entre les jours de la semaine,
- le mode de fixation de la répartition de l'horaire,
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée du travail,
- les limites dans lesquelles peuvent être demandées et effectuées des heures complémentaires et les modalités de prise de celles-ci,
- la désignation de l'emploi occupé,
- la durée de la période d'essai.

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

Article 5 : DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail du personnel à temps partiel qui relève à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale ne pourra être inférieure à 17 heures par semaine, ni à 200 heures par trimestre, sauf demande expresse des intéressés.

Cette durée minimale sera obligatoirement revue s'il intervient des modifications des durées minimales de prise en charge par le régime général de la Sécurité Sociale.

En aucun cas, le temps de travail d'un salarié à temps partiel, compte tenu de l'horaire de son contrat et des heures complémentaires, ne pourra excéder la durée légale du travail.

Article 6 : HEURES COMPLÉMENTAIRES

Article annulé par l'accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail.

Article 7 : RÉMUNÉRATION

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est précisé que selon les dispositions préalables du présent accord, il n'est pas tenu compte du régime des équivalences pour la fixation de la rémunération des salariés à temps partiel.

Article 8 : STATUT COLLECTIF

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptation, prévue par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Article 9 : DURÉE DU CONTRAT DU SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le contrat du salarié à temps partiel est à durée indéterminée. Cependant, le recours au contrat à durée déterminée est licite pour les motifs suivants :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié à temps partiel ou exceptionnellement à temps plein pour les établissements n'occupant pas plus de 10 salariés, ne résultant pas d'un conflit collectif de travail (au sens de l'article L. 122-1-1 du Code du travail),

- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité (article L. 122-1-2 du Code du travail),

- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions fixées par le décret n° 82-196 du 26 février 1982, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié, et ce au sens de l'article L. 122-2-2 du Code du travail.

Le contrat à temps partiel à durée déterminée peut, en outre, être conclu pour les employés saisonniers, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-3-1 du Code du travail, ou des accords intervenus ou à intervenir.

Dans le cas ci-dessus, le contrat écrit contient, outre les mentions énoncées à l'article 3 du présent texte, toutes celles prévues par les textes légaux et conventionnels régissant les contrats à durée déterminée.

Article 10 : MODIFICATION DE LA NATURE DU CONTRAT

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

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

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

Le salarié acceptant le statut de salarié à temps plein, ne conserve pas les avantages particuliers qui étaient liés à son statut de salarié à temps partiel. De même, le salarié à temps plein acceptant un emploi à temps partiel ne conserve pas les avantages particuliers liés à son statut de salarié à temps plein.

Article 11 : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

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

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

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

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation des crédits d'heures auxquels il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein d'une entreprise.

Le crédit d'heures utilisé en dehors du temps de travail n'a pas la nature juridique d'heures complémentaires.

Article 12 : GARANTIES COLLECTIVES

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

- Le fait pour un salarié à temps partiel d'occuper par ailleurs un emploi à temps plein constituera un motif réel et sérieux de rupture du contrat de travail à temps partiel.

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

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

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

Dans les entreprises ou établissements non soumis à l'obligation d'établir un bilan social, la répartition des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps plein sera, chaque année, ventilée par catégorie professionnelle et par sexe, et portée à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel préalablement à cette réunion.

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

- Dans le cadre des dispositions de l'article 10 du présent accord, l'employeur portera au fur et à mesure les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

- En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 74 heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

- Le présent accord fait partie intégrante des stipulations des conventions collectives de branche ou d'entreprise ; il devra donc être inséré dans chacune de ces conventions.

De ce fait, il sera porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-5 et R. 135-1 du Code du travail.

ANNEXE I À L'AVENANT N° 21 SUR LES CLASSIFICATIONS : PLAN DE FORMATION

Modifiée par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011

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*

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)

** Certificat de Qualification Professionnelle depuis le 27 juin 2005.*

1.1.1. EMPLOYÉ TECHNIQUE DE RESTAURATION

SEGMENT « TRAVAIL »

PROGRAMME THÉORIE - 7 JOURS

JOURS :

J 1	1	Introduction - Les métiers de la restauration
	2	Les produits alimentaires
	3	Traitement des produits poste froid : hors d'œuvre
J 2		. fromages et desserts . dressage et mise en valeur
J 3	4	Le service en distribution chaude
	5	Rappel des règles d'hygiène
	6	Procédés de conservation
J 4	7	Nouvelles technologies 4ème et 5ème gammes
J 5	8	L'accueil
	9	La signalisation
J 6	10	Les encaissements
	11	La cafétéria
J 7	12	La laverie
	13	Les nettoyages
	14	Tests de connaissance - Conclusions

NB **:** L'hygiène, la sécurité, la qualité, sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I - INTRODUCTION : Présentation - Plan

- *LA RESTAURATION DE COLLECTIVITES*
  - un marché : évolution - perspective
  - un métier, des métiers
  - exigences des consommateurs
  - exigences de qualité et de professionnalisme

- *ORGANISATION D'UN RESTAURANT*
  - les postes - la polyvalence

II - LES PRODUITS ALIMENTAIRES

- *PRODUITS DE BASE*
  - Cueillette / culture : produits végétaux
  - Chasse / pêche : produits carnés

- *PRODUITS CRUS / PRODUITS CUITS*
  - Définition et modes de cuisson

- *TYPOLOGIE ET CLASSEMENT DES PRODUITS*

- *ROLE DES NUTRIMENTS, VITAMINES, SELS MINERAUX...*
  (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)*
  - A base de vinaigrette
  - A base de mayonnaise
  - Autres

- *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

- *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

♦ *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

♦ *LE DRESSAGE*

Sur assiette, en bols, en saladiers

- Mise en valeur des produits
  - contenu / contenant – couleur / volume
  - décoration... règles de base

Sur le linéaire ou le buffet

- Mise en valeur des produits
  - alternance / masse / variété / fraîcheur
  - règles de base
  - gérer les fins de service

Après le service

- Traitement des invendus
- Règles d'hygiène

IV - LE SERVICE EN DISTRIBUTION CHAUDE

♦ *ORGANISATION DU POSTE*

- Matériels
- Règles de sécurité

♦ *DRESSAGE D'UNE ASSIETTE*

- Service au client

♦ *HYGIENE SPECIFIQUE*

V - RAPPEL DES RÈGLES D'HYGIÈNE

♦ *EXPLICATION DES BASES*

- Les microbes - définition
  - leur action
  - bénéfiques ou pathogènes
- Les facteurs de pollutions
  - les facteurs de développement
- Intoxication/Intoxination
- Les moyens de lutte
  - pasteurisation
  - action temps / température
  - désinfection
  - rôle du froid positif / négatif
- Les grandes règles de base
  - qu'est-ce qu'une analyse bactériologique

VI - LES PROCÉDÉS DE CONSERVATION (historique)

◊ Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...
◊ Conserve et pasteurisation
◊ Congélation - surgélation
◊ 4ème gamme - définition
◊ 5ème gamme - définition(s)
◊ Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII - LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

♦ *L'EVOLUTION DE L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE*
- nouveaux produits
- nouveaux matériels
- nouvelles cuisines - assemblage, composition, remise en température

♦ *LA 4EME GAMME*
- Définition (rappel)
- Avantages/contraintes
- Utilisation

♦ *LA 5EME 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 - L'ACCUEIL

♦ *COMMUNICATION D'ACCUEIL*
- Les attentes et les comportements du client
- Le circuit client
- Comment conforter la confiance des consommateurs
- La situation d'accueil

♦ *COMMENT COMMUNIQUER*
- Les comportements, les attitudes, les gestes, la voix, le sourire
- La vente et le conseil
- L'hygiène, la propreté comme gage de qualité (uniformes,...)
- Les règles d'accueil de base

IX - SIGNALISATION

♦ *AFFICHAGE ET PANCARTAGE*
- Quoi, où, comment ?
- Le matériel nécessaire
- L'écriture, les chiffres : taille des caractères, les intervalles...

X - LES ENCAISSEMENTS

♦ *LES TYPES DE CONTRATS*
- La décomposition du prix - admission, matières premières
- Les tarifs
- Les supports d'encaissement - tickets, badges, cartes valeur
- Les types d'encaissement - manuel, machine
- Comptage d'un plateau
- Enregistrement
- Statistiques de vente

XI - LA CAFÉTÉRIA

♦ *INTRODUCTION*

- Présentation du poste
- Matériels, sécurité
- Les produits - les cafés et annexes
- L'organisation du travail - mise en place, service nettoyage
- L'hygiène au poste cafétéria

XII - LA LAVERIE

♦ *LA BATTERIE : LAVAGE MANUEL*

- Règles de base

♦ *LA VAISSELLE : LAVAGE MACHINE*

- Le matériel - principes de fonctionnement
- L'organisation du poste - entrée, sortie
  - hygiène : circuits sale/propre
  - sécurité : glissades
- Le tri des plateaux
- L'utilisation de la machine - les produits lessiviels
  - les bonnes températures
- La sortie machine - rangement de la vaisselle propre
- Nettoyage de la machine - méthode, fréquence
- Hygiène spécifique

XIII - LES NETTOYAGES

♦ *LES PRINCIPES DU NETTOYAGE*

- Distinction nettoyage/désinfection
- Rappel hygiène

♦ *LE PLAN DE NETTOYAGE :*

- Fréquence des nettoyages

♦ *LES PRODUITS LESSIVIELS*

- Par catégorie - leur utilisation
  - dosages, précautions
- Sécurité - produits dangereux, sols mouillés

XIV - CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

CONCLUSION

1.1.2. EMPLOYÉ TECHNIQUE DE RESTAURATION

SEGMENT « SCOLAIRE »

PROGRAMME THÉORIE - 7 JOURS

JOURS :

J 1	1	Introduction - Les métiers de la restauration
	2	Les produits alimentaires
	3	Traitement des produits poste froid : hors d'œuvre
J 2		. fromages et desserts
		. dressage et mise en valeur
J 3	4	Le service en distribution chaude
	5	Rappel des règles d'hygiène
	6	Procédés de conservation
J 4	7	Nouvelles technologies 4ème et 5ème gammes
J 5	8	La communication - Principes
	9	La communication avec les enfants
J 6	10	La communication avec les adultes
	11	La nutrition
J 7	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 COLLECTIVITES :*
- un marché : évolution - perspective
- un métier, des métiers
- exigences des consommateurs
- exigences de qualité et de professionnalisme

♦ *ORGANISATION D'UN RESTAURANT :*
- les postes - la polyvalence

II - LES PRODUITS ALIMENTAIRES

♦ *PRODUITS DE BASE :*
- Cueillette / culture - produits végétaux
- Chasse / pêche - produits carnés

♦ *PRODUITS CRUS / PRODUITS CUITS :*
- Définition et modes de cuisson

♦ *TYPOLOGIE ET CLASSEMENT DES PRODUITS*

♦ *ROLE DES NUTRIMENTS, VITAMINES, SELS MINERAUX...*
(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) :*
- A base de vinaigrette
- A base de mayonnaise
- Autres

♦ *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

♦ *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

♦ *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

Le dressage

Sur assiette, en bols, en saladiers
- Mise en valeur des produits : - contenu / contenant – couleur / volume
  - décoration... : règles de base

Sur le linéaire ou le buffet
- Mise en valeur des produits : - alternance / masse / variété / fraîcheur
  - règles de base
  - gérer les fins de service

Après le service
- Traitement des invendus
- Règles d'hygiène

IV - LE SERVICE EN DISTRIBUTION CHAUDE

♦ *ORGANISATION DU POSTE*
- Matériels
- Règles de sécurité

♦ *DRESSAGE D'UNE ASSIETTE*
- Service au client

♦ *HYGIENE SPECIFIQUE*

V - RAPPEL DES RÈGLES D'HYGIÈNE

♦ *EXPLICATION DES BASES*

- Les microbes - définition - leur action
  - bénéfiques ou pathogènes
- Les facteurs de pollutions - les facteurs de développement
- Intoxication / Intoxination
- Les moyens de lutte - pasteurisation
  - action temps / température
  - désinfection
  - rôle du froid positif / négatif
- Les grandes règles de base - qu'est-ce qu'une analyse bactériologique

VI - LES PROCÉDÉS DE CONSERVATION (historique)

◊ Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...
◊ Conserve et pasteurisation
◊ Congélation - surgélation
◊ 4ème gamme - définition
◊ 5ème gamme - définition(s)
◊ Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII - LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

♦ *L'EVOLUTION DE L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE*

- nouveaux produits
- nouveaux matériels
- nouvelles cuisines - assemblage, composition, remise en température

♦ *LA 4EME GAMME*

- Définition (rappel)
- Avantages / contraintes
- Utilisation

♦ *LA 5EME GAMME*

- Définition(s) (rappel)
- Les plats cuisinés à l'avance
  clarifier les modes de cuisson - sous vide, lent, à basse température
- Stockage et conservation - DLU - règles d'hygiène
- Remise en température - modes opératoires
  - matériels traditionnels / modernes
  - règles de sécurité,
  - règles d'hygiène (temps / température)
- Cas particuliers - rôtis, farces, ...

VIII - LA COMMUNICATION

Emergence des principes de base de la communication

- Relation individuelle
- Relation en groupe
- L'écoute, la confiance, les attitudes, ...

IX - LA COMMUNICATION APPLIQUÉE AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES

Communication avec les enfants - consommateurs :

- Importance des repas dans la journée de l'enfant
- Les besoins et les comportements de l'enfant
- Les techniques d'accueil adaptées
- Les comportements et les attitudes souhaitées : voix, geste, sourire, conseil, etc.

X - COMMUNICATION AVEC LES ADULTES

Communication avec l'équipe

- Principes de fonctionnement d'un groupe de personnes
- Exigences de l'organisation
- Relation avec les membres de l'équipe

Communication avec l'environnement

- Les différents interlocuteurs :
  municipalités, direction de l'école, enseignants, parents, ...
- Rôle d'information et de conseil
- Une communication adaptée

XI - NUTRITION

- Les besoins nutritionnels, l'équilibre alimentaire
- Les groupes d'aliments et le code des couleurs
- La signalisation en distribution
- Le rôle de conseil et de communication éducative

XII - LA LAVERIE

♦ *LA BATTERIE : LAVAGE MANUEL*

- Règles de base

♦ *LA VAISSELLE : LAVAGE MACHINE*

- Le matériel - principes de fonctionnement
- L'organisation du poste - entrée ou sortie
  - hygiène : circuits sale/propre
  - sécurité : glissades
- Le tri des plateaux
- L'utilisation de la machine - les produits lessiviels
  - les bonnes températures
- La sortie machine - rangement de la vaisselle propre
- Nettoyage de la machine - méthode, fréquence
- Hygiène spécifique

XIII - LES NETTOYAGES

♦ *LES PRINCIPES DU NETTOYAGE*

- Distinction nettoyage / désinfection
- Rappel hygiène

♦ *LE PLAN DE NETTOYAGE :*

- Fréquence des nettoyages

♦ *LES PRODUITS LESSIVIELS*

- Par catégorie - leur utilisation
  - dosages, précautions
- Sécurité - produits dangereux, sols mouillés

XIV - CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

CONCLUSION

1.1.3. EMPLOYÉ TECHNIQUE DE RESTAURATION

SEGMENT « HOSPITALIER - 3ÈME ÂGE »

PROGRAMME THÉORIE - 7 JOURS

JOURS :

J 1	1	Introduction - Les métiers de la restauration
	2	Les produits alimentaires
	3	Traitement des produits poste froid : hors d'œuvre
J 2		. fromages et desserts . dressage et mise en valeur
J 3	4	Le service en distribution chaude
	5	Rappel des règles d'hygiène
	6	Procédés de conservation
J 4	7	Nouvelles technologies 4ème et 5ème gammes
J 5	8	Les règles d'hygiène spécifiques
	9	Les régimes essentiels
	10	La chaîne malade
J 6		La chaîne malade (suite)
	11	La communication
J 7	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 COLLECTIVITES*
- un marché : évolution - perspective
- un métier, des métiers
- exigences des consommateurs
- exigences de qualité et de professionnalisme

♦ *ORGANISATION D'UN RESTAURANT*
- les postes - la polyvalence

II - LES PRODUITS ALIMENTAIRES

♦ *PRODUITS DE BASE*
- Cueillette / culture : produits végétaux
- Chasse / pêche : produits carnés

♦ *PRODUITS CRUS/PRODUITS CUITS*
- Définition et modes de cuisson

♦ *TYPOLOGIE ET CLASSEMENT DES PRODUITS*

♦ *ROLE DES NUTRIMENTS, VITAMINES, SELS MINERAUX…*
(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)*
- A base de vinaigrette
- A base de mayonnaise
- Autres

♦ *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

♦ *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

♦ *REGLES D'HYGIENE SPECIFIQUES*

♦ *LE DRESSAGE*

Sur assiette, en bols, en saladiers

- Mise en valeur des produits
  - contenu / contenant – couleur / volume
  - décoration... règles de base

Sur le linéaire ou le buffet

- Mise en valeur des produits
  - alternance / masse / variété / fraîcheur
  - règles de base
  - gérer les fins de service

Après le service

- Traitement des invendus
- Règles d'hygiène

IV - LE SERVICE EN DISTRIBUTION CHAUDE

♦ *ORGANISATION DU POSTE*

- Matériels
- Règles de sécurité

♦ *DRESSAGE D'UNE ASSIETTE*

- Service au client

♦ *HYGIENE SPECIFIQUE*

V - RAPPEL DES RÈGLES D'HYGIÈNE

♦ *EXPLICATION DES BASES*

- Les microbes - définition
  - leur action
  - bénéfiques ou pathogènes
- Les facteurs de pollutions
  - les facteurs de développement
- Intoxication / Intoxination
- Les moyens de lutte
  - pasteurisation
  - action temps / température
  - désinfection
  - rôle du froid positif / négatif
- Les grandes règles de base
  - qu'est-ce qu'une analyse bactériologique

VI - LES PROCÉDÉS DE CONSERVATION (historique)

◊ Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...
◊ Conserve et pasteurisation
◊ Congélation - surgélation
◊ 4ème gamme - définition
◊ 5ème gamme - définition(s)
◊ Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII - LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

♦ *L'EVOLUTION DE L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE*
- nouveaux produits
- nouveaux matériels
- nouvelles cuisines - assemblage, composition, remise en température

♦ *LA 4EME GAMME*
- Définition (rappel)
- Avantages/contraintes
- Utilisation

♦ *LA 5EME 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 - mode opératoires
  - matériels traditionnels/modernes
  - règles de sécurité
  - règles d'hygiène (temps/température)
- Cas particuliers - rôtis, farces,...

VIII - LES RÈGLES D'HYGIÈNE SPÉCIFIQUES À LA LIAISON FROIDE

Exigences de chaque étape :
- fabrication
- conditionnement
- conservation
- distribution
- remise en température

IX - LES RÉGIMES ESSENTIELS

- Le régime normal
- Les régimes liés à une prescription médicale :
  - définitions
  - choix des aliments

- L'alimentation du 3ème âge :
  - les besoins liés à l'âge
  - les menus adaptés

X - LA CHAÎNE MALADE

♦ *ORGANISATION DU TRAVAIL :*
- fiches malades

♦ *LE DRESSAGE DES PLATEAUX :*
- en barquettes
- en assiette avec assemblage

♦ *HYGIENE ET CONTROLE*

XI - LA COMMUNICATION

♦ *LES PRINCIPES DE BASE*

♦ *L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL :*
- au sein de l'équipe
- avec les autres services (diététiciennes, de distribution...)

♦ *AVEC LES PERSONNES AGEES :*
- le repas plaisir
- comportement adapté
- attitudes de service

XII - LA LAVERIE

♦ *LA BATTERIE : LAVAGE MANUEL*
- Règles de base

♦ *LA VAISSELLE : LAVAGE MACHINE*

• Le matériel	- principes de fonctionnement
• L'organisation du poste	- entrée ou sortie - hygiène : circuits sale / propre - sécurité : glissades
• Le tri des postes	
• L'utilisation de la machine	- les produits lessiviels - les bonnes températures
• La sortie machine	- rangement de la vaisselle propre
• Nettoyage de la machine	- méthode, fréquence
• Hygiène spécifique	

XIII - LES NETTOYAGES

♦ *LES PRINCIPES DU NETTOYAGE*
- Distinction nettoyage / désinfection
- Rappel hygiène

♦ *LE PLAN DE NETTOYAGE :*
- Fréquence des nettoyages

♦ *LES PRODUITS LESSIVIELS*

• Par catégorie	- leur utilisation - dosages, précautions
• Sécurité	- produits dangereux, sols mouillés

XIV - CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

CONCLUSION

1.2. Formation des employés qualifiés de restauration*

La formation d'une durée de 40 h s'effectuera en alternance à raison de :

- 2/3 théorie (28 heures)
- 1/3 pratique (12 heures)

Certificat de Qualification Professionnelle depuis le 27 juin 2005.

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

♦ *REFLECHIR SUR LE ROLE D'UNE EQUIPE*

- 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

♦ *DEFINITION DE LA CUISSON*

- Les 3 types de cuisson :

  répartition des modes de cuisson connus dans ces 3 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 2 heures,...
- Règles de sécurité spécifiques - brûlures - glissades

IV - LA NUTRITION

♦ *LES ALIMENTS ET LES FAMILLES*

- Produits carnés / végétaux / laitiers / ovoproduits
- Les nutriments et leur rôle - protides - lipides - glucides
  - vitamines - minéraux
  - eau - alcool

♦ *LES BESOINS MOYENS*

- Besoin énergétique quotidien - quantité
- Répartition nécessaire - qualité
- Les apports par les produits - équivalences
  - menus équilibrés
  - exercices

V - LES BASES DE GESTION

- Grandes lignes d'un compte recettes-dépenses
- Principes du calcul de dépenses vivres, inventaire
- Principes d'une gestion avisée - prévision, commande, utilisation, vente
  - suivi, contrôle, statistiques
- Principes de la fiche technique - règle de pourcentage et règle de trois
  - quantités, prix
  - coût moyen par portion
- Notion de marge
- Exercices

VI - CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

BILAN

CONCLUSION

ANNEXE I À L'AVENANT N° 47 SUR LES CLASSIFICATIONS : 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 classant 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 classant : les critères classant 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 classant permettent une mesure des emplois sur la base d'un système de degrés au sein de chaque critère.

Direction d'une équipe : identique à l'animation d'une équipe mais qui dispose du pouvoir disciplinaire

Directives : ensemble d'indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés

Elémentaire : qui a un caractère simple

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes comparables dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

Emploi repère : les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

Expérience : élargissement des savoirs et des aptitudes induits par le parcours professionnel.

Fonction : une fonction est un ensemble de tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et regroupées sous une même dénomination que l'entreprise attribue à un salarié ou à un groupe de salariés. Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fréquent : qui se produit périodiquement à des intervalles rapprochées

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 classant 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.

Degré de technicité : niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par 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

EXTRAITS DE L'ACCORD COLLECTIF 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 ANNEXES

Tel que modifié par l'avenant n° 2 du 22 juin 2010

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 CPNE/IH, modifié par l'Accord du 5 février 1999 étendu par arrêté ministériel du 19 octobre 1999, modifié par l'Accord du 25 septembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 15 juillet 2004.

Préambule

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

Elles rappellent que, dès la parution des textes fondateurs de l'actuel dispositif de formation continue - Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 et Loi du 16 juillet 1971 -, elles ont, dans le cadre d'accords collectifs nationaux, mis en place les structures paritaires de formation et d'emploi de la Profession par la création du FAFIH en 1974 et de la CPNE/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 de 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 œuvre 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 et en entreprise, tel que prévu dans le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

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

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

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « Hôtels, Cafés, Restaurants », du « Personnel des entreprises de restauration de collectivités », et des « Chaînes de Cafétérias et assimilées ».

Ce faisant, elles décident que le présent accord constitue un « Accord Collectif National Professionnel », ci-après désigné « accord-cadre ».

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

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

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la Métropole, ainsi que celles des départements d'Outre-Mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe 1.

Article 2 - Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

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.

Article 3 - Dispositions financières

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 2 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 10 à 19 salariés

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

✓ Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des 2 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-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

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

✓ Une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;

✓ Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

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

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

Les sommes collectées par le FAFIH-OPCA sont mutualisées dès réception. Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

✓ Plan de formation

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

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

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

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

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

✓ Professionnalisation

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

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

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

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

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

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

Article 4 - Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

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 2 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 (article 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 (article 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 (article L. 6321-8 du Code du travail).

4.2. La 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. Le 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'article 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 (CCN hôtels, cafés, restaurants, CCN personnel des entreprises de restauration de collectivités et CCN des chaînes de cafétérias et assimilées) ;

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

- soit une qualification 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 3 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 âgés de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Le 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. Le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

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

- pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

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

d) Nature des qualifications prioritaires

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

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

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

Les modalités de mise en œuvre 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 actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que 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.

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

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

2. Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

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.

4.2.2. La période de professionnalisation

a) Objet de la période de professionnalisation

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

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

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

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluri compétence 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).

c) Objectif de la période de professionnalisation

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

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

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

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

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

Pour ce faire, la CPNE-IH 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-IH procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Dans l'attente des travaux de la CPNE-IH, les parties signataires définissent comme objectif prioritaire l'évolution professionnelle nécessaire au maintien de l'employabilité.

d) Mise en œuvre de la période de professionnalisation

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

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du Code du travail ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail ;
- soit par accord de branches professionnelles ou par accord d'entreprise.

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

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

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

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

a) Financement

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

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

b) Forfait horaire

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

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

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.

4.2.4. Le tutorat

Les signataires du présent avenant [n° 2] 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.

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 œuvre 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.

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 [4.2.1. b], 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 premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du FAFIH, lui est reversée.

SNRC *Ces 2 paragraphes ne s'appliquent 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.*

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.

[...]

4.3.9. 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. 6323-17 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.

4.4. Développement de partenariats

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

A la signature du présent avenant [n° 2], 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.

[...]

4.7. Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, 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 œuvre 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 [4-7] du présent accord-cadre doit attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

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

4.7.4. 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.

Article 5 - Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

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

A cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE-IH des travaux réalisés par l'observatoire prospectifs 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 de salariés des branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

[...]

Article 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, la restauration et les 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 œuvre 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

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par le FAFIH-OPCA sur les fonds issus de la contribution 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution 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.

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.

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.

Article 7- L'information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés

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.

Article 8 - Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH

8.1. La 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 des 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 œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial notamment à l'appui des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :
- les CQP/IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation,
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. Le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en œuvre 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 compétence 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.

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.

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. 3142-5-1 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).

8.4. Le 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.

Article 9 - Entrée en vigueur

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.

Article 10 - Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre 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.

[…]

Annexe 1 : Champ d'application

Activités concernées par l'accord 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, et son avenant n° 2

• **hôtels avec ou sans restaurant**	**NAF 55.10 Z**
• **restaurants et cafés restaurants de type traditionnel** • **restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering**	**NAF 56.10 A**
• **cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines**	**NAF 56.29 B**
• **restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas**	**NAF 56.29 A**
• **traiteurs-organisateurs de réceptions**	**NAF 56.21 Z**
• **cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs**	**NAF 56.30 Z**
• **centres de bowling**	**NAF 93.11 Z**
• **voitures-lits et couchettes**	**NAF 55.90 Z**
• **établissements de thalassothérapie**	**NAF 96.04 Z**
• **casinos jeux**	**NAF 92.00 Z**

Annexe 2 :

Liste des qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes
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 1 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 dessert 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 (2 options) BTS action commerciale BTS assistant de gestion PME/PMI CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)

Annexe 3 :

Les actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Les parties signataires du présent accord ont défini comme prioritaires, au titre du DIF, les actions de formation suivantes :

- Les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle.
- Les formations en bureautique et informatique et nouvelle technologie et de l'information et de la communication.
- Les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle.
- Les formations en gestion pour professionnels.
- Les formations en management, techniques de communication.
- Les formations en comptabilité.

LISTE DES AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LE PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITES

* **Avenant n°°54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales**
  (en cours d'extension)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n°°47 relatif à la classification des fonctions support**
  (étendu par arrêté du 24/11/2016 – J.O. du 8/12/2016)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux minima conventionnels**
  (étendu par arrêté du 4/07/2016 – J.O. du 12/07/2016)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Avenant 1 à l'avenant n° 43 du 11 mars 2016 relatif à la mise en place d'un 13ème mois**
  (étendu par arrêté du 24/11/2016 – J.O. du 8/12/2016)
  Signataires : CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Accord du 11 mars 2016 relatif au Pacte de responsabilité pour les entreprises de restauration de collectivités**
  (étendu par arrêté du 24/11/2016 – J.O. du 8/12/2016)
  Signataires : CFTC, Fédération des Services CFDT, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel**
  (en cours d'extension)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux minima conventionnels, à la revalorisation des primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation**
  (étendu par arrêté du 13/10/2015 – J.O. du 21/10/2015)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Accord du 2 décembre 2014 portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)**
  (étendu par arrêté du 06/07/2015 – J.O. du 19/07/2015)
  Signataires : CFTC, CGT, Fédération des Services CFDT, FGTA-FO, SNERS, SNRC
  Adhésion : INOVA CFE-CGC le 14 janvier 2015

* **Avenant n° 50 du 18 décembre 2012 relatif aux minima conventionnels**
  (étendu par arrêté du 17/05/2013 – J.O. du 29/05/2013)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes**
  (étendu par arrêté du 30/10/2012 – J.O. du 07/11/2012)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif à la grille transitoire de minima conventionnels**
  (étendu par arrêté du 10/04/2012 – J.O. du 20/04/2012)
  Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif aux classifications des emplois et salaires de la Restauration Collective**
(étendu par arrêté du 02/04/2012 – J.O. du 11/04/2012)
Signataires : CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées**
(étendu par arrêté du 27/06/2011 – J.O. du 05/07/2011)
Signataires : CFTC, Fédération des Services CFDT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes**
(étendu par arrêté du 28/07/2010 – J.O. du 06/08/2010)
Signataires : Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERS, SNRC

* **Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail**
(étendu par arrêté du 17/05/2010 – J.O. du 22/05/2010)
Signataires : Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente, FGTA-FO, SNRC

* **Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 05/11/2009 – J.O. du 17/11/2009)
Signataires : CFDT Fédération des Services, Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente, SNERS, SNRC

* **Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 relatif au changement de prestataire de services**
(étendu par arrêté du 23/03/2011 – J.O. du 31/03/2011)
Signataires : Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif à la définition du taux horaire minimum et à la modernisation de la grille des classifications**
(étendu par arrêté du 05/05/2008 – J.O. du 15/05/2008)
Signataires : CFDT Fédération des Services, SNERS, SNRC, Syndicat National CFTC Hôtellerie Restauration

* **Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 19/03/2007 – J.O. du 03/04/2007)
Signataires : FGTA-GO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes**
(étendu par arrêté du 15/03/2007 – J.O. du 27/03/2007)
Signataires : FGTA-GO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC, Syndicat National CFTC Hôtellerie Restauration

* **Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès**
(étendu par arrêté du 15/03/2007 – J.O. du 27/03/2007)
Signataires : INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC, Syndicat National CFTC Hôtellerie Restauration

* **Avenant n° 39 du 29 juin 2006 modifiant l'article 35-1 de la CCN relatif au départ à la retraite**
Extension refusée
Signataires : CFDT Fédération des Services, CGT, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 02/05/2007 – J.O. du 11/05/2007)

Signataires : FGTA-GO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 37 du 30 juin 2005 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 07/12/2005 – J.O. du 16/12/2005)
Signataires : FGTA-GO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective**
(étendu par arrêté du 04/10/2005 – J.O. du 15/10/2005)
Signataires : CFTC-HRCBC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels**
(étendu par arrêté du 03/10/2005 – J.O. du 13/10/2005)
Signataires : CFDT Fédération des Services, CFTC-SNHR, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 35 du 23 juin 2004 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 10/11/2004 – J.O. du 25/11/2004)
Signataires : FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Accord paritaire du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle**
(étendu par arrêté du 26/10/2004 – J.O. du 09/11/2004)
Signataires : CFDT Services, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail complétant l'article 5**
(étendu par arrêté du 21/03/2005 – J.O. du 01/04/2005)
Signataires : CFDT Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNRC

* **Avenant n° 34 du 12 février 2004 portant mise en place d'un capital décès**
(étendu par arrêté du 26/10/2004 – J.O. du 09/11/2004)
Signataires : CFDT Services, CFTC-HRCBC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 33 du 12 février 2004 modifiant l'article 25 relatif à la maladie**
(étendu par arrêté du 26/10/2004 – J.O. du 09/11/2004)
Signataires : CFDT Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 32 du 12 février 2004 modifiant l'article 28 relatif à la formation professionnelle**
(étendu par arrêté du 10/02/2005 – J.O. du 27/02/2005)
Signataires : CFDT Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 31 du 27 juin 2003 relatif aux minima conventionnels**
(non étendu)
Signataires : FGTA-FO, INOVA CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 30 du 16 octobre 2002 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 07/02/2003 – J.O. du 19/02/2003)
Signataires : FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit**
(étendu par arrêté du 04/12/2002 – J.O. du 13/12/2002)
Signataires : FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 28 du 29 mars 2002 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 24/09/2002 – J.O. du 03/10/2002)

Signataires : FGTA-FO, SNERRS, SNRC, SYNAHRES CFE-CGC

* **Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs**
(étendu par arrêté du 05/07/2002 – J.O. du 16/07/2002)
Signataires : CFTC-HRCBC, FGTA-FO, SNERRS, SNRC, SYNAHRES CFE-CGC

* **Avenant n° 26 du 19 septembre 2001 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 12/04/2002 – J.O. du 23/04/2002)
Signataires : CFDT Fédération des Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, SNERRS, SNRC, SYNAHRES CFE-CGC

* **Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas**
(étendu par arrêté du 19/10/2001 – J.O. du 30/10/2001)
Signataires : CFDT Fédération des Services, SHR CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à l'habillage / déshabillage**
(étendu par arrêté du 19/10/2001 – J.O. du 30/10/2001)
Signataires : FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 25 du 7 février 2001 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 27/08/2001 – J.O. du 06/09/2001)
Signataires : CFDT Fédération des Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, SHR CFE-CGC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid**
(étendu par arrêté du 03/07/2001 – J.O. du 18/07/2001)
Signataires : CFE-CGC-SNHR, CFDT Services, FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail**
(étendu par arrêté du 25/05/99 – J.O. du 08/06/99)
Signataires : CFE-CGC, CFDT Fédération des Services, FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 22 du 14 mai 1997 - Rectificatif à l'avenant n° 22**
(étendu par arrêté du 25/07/97 – J.O. du 02/08/97)
Signataires : CFTC, CGC SEHOR, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 1 du 27 mars 1997 à l'avenant n° 17 (prime d'activité continue)**
(étendu par arrêté du 23/07/97 – J.O. du 02/08/97)
Signataires : CFE-CGC SEHOR, CFDT Fédération des Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 23 du 27 mars 1997 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 23/07/97 – J.O. du 02/08/97)
Signataires : CFE-CGC SEHOR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 22 du 21 février 1997 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 25/07/97 – J.O. du 02/08/97)
Signataires : CFTC, CGC-SEHOR, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications**
(étendu par arrêté du 25/07/97 – J.O. du 02/08/97)
Signataires : CFTC-HRCBC, CGC-SEHOR, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités dans le secteur scolaire**
(étendu par arrêté du 16/12/96 – J.O. du 27/12/96)
Signataires : CFDT Fédération des Services, CGC-SEHOR, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 20 du 18 mars 1996 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 16/07/96 – J.O. du 25/07/96)
Signataires : CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 19 du 18 mars 1996 relatif au détachement temporaire**
(étendu par arrêté du 02/07/96 – J.O. du 16/07/96)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 18 du 18 mars 1996 relatif à l'emploi des femmes**
(étendu par arrêté du 02/07/96 – J.O du 13/07/96)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 17 du 18 mars 1996 relatif à la prime d'activité continue et à la prime de service minimum**
(étendu par arrêté du 17/07/96 – J.O. du 27/07/96)
Signataires : CFDT Fédération des Services, CFTC, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 16 du 7 février 1996 relatif au champ d'application**
(étendu par arrêté du 25/06/97 – J.O. du 05/07/97)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 15 du 16 juin 1995 relatif au champ d'application** (non étendu)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 14 du 5 avril 1995 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 18/07/95 – J.O. du 28/07/95)
Signataires : FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 1 du 21 juin 1994 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire**
(étendu par arrêté du 04/10/94 – J.O. du 15/10/94)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 1 du 24 mai 1994 à l'accord sur les objectifs et moyens de la formation du 22 février 1985**
(étendu par arrêté du 09/02/95 – J.O. du 18/02/95)
Signataires : CFDT, FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 13 du 11 mai 1994 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 25/07/94 – J.O. du 04/08/94)
Signataires : FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 12 du 13 octobre 1993 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 12/01/94 – J.O. du 22/01/94)
Signataires : FO, SNERRS, SNRC

* **Accord du 14 juin 1993 pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire**
(étendu par arrêté du 25/11/93 – J.O. du 07/12/93)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, FO, SNRC

* **Avenant n° 11 du 14 janvier 1993 relatif aux dispositions de l'article 16**
(étendu par arrêté du 09/08/93 – J.O. du 19/08/93)
Signataires : FO, SNRC

* **Avenant n° 10 du 19 octobre 1992 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 26/03/93 – J.O. du 01/04/93)
Signataires : FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 1 du 8 septembre 1992 à l'avenant n° 6**
(étendu par arrêté du 03/11/92 – J.O. du 14/11/92)
Signataires : CFDT, CGC, SNRC

* **Avenant n° 9 du 26 octobre 1990 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires professionnelles nationales**
(étendu par arrêté du 28/01/91 – J.O. du 06/02/91)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SNRC

* **Avenant n° 8 du 26 octobre 1990 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 15/01/91 – J.O. du 24/01/91)
Signataires : FO, SNRC

* **Annexe 1 à l'avenant n° 7 du 20 avril 1990**
(étendu par arrêté 23/07/90 – J.O. du 08/08/90)
Signataires : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires effectifs dans la branche**
(étendu par arrêté du 23/07/90 – J.O. du 08/08/90)
Signataires : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO, SNERRS, SNRC

* **Avenant n° 6 du 1er décembre 1989 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire**
(étendu par arrêté du 23/04/90 – J.O. du 04/05/90)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, SNRC

* **Avenant à l'avenant n° 3 du 1er décembre 1989**
(étendu par arrêté du 23/04/90 – J.O. du 04/05/90)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, SNRC

* **Annexe à l'article 29 du 15 novembre 1989**
(étendu par arrêté du 09/02/90 – J.O. du 21/02/90)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SNERRS, SNRC

* **Annexe à l'article 5 de l'avenant n° 3 du 25 octobre 1988**
(étendu par arrêté du 09/02/89 – J.O. du 21/02/89)
Signataires : CFDT, CGT, SNRC

* **Avenant n° 5 du 18 mars 1988 relatif aux dispositions de l'article 16**
(étendu par arrêté du 09/01/89 – J.O. du 25/01/89)
Signataires : CFTC, FGTA-FO, SNRC

* **Avenant n° 4 du 22 avril 1987 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 22/10/87 – J.O. du 04/11/87)
Signataires : CFTC, CGC, FGTA-FO, SNRC

* **Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services**
(étendu par arrêté du 06/06/86 – J.O. du 17/06/86)
Signataires : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SNRC

* **Accord du 9 avril 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance**
(étendu par arrêté du 30/10/85 – J.O. du 09/11/85)
Signataires : CFTC, FGTA-FO, SNRC

* **Avenant n° 2 du 4 avril 1985 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 18/06/85 – J.O. du 27/06/85)
Signataires : CFTC, CGC, FGTA-FO, SNRC

* **Accord du 22 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation**

(étendu par arrêté du 30/10/85 – J.O. du 09/11/85)
Signataires : CFTC, FO-FGTA, SNRC

* **Accord du 7 février 1985 Annexe II**
(étendu par arrêté du 18/06/85 – J.O. du 27/06/85)
Signataires : CFTC, CGC, CGT-FO, SNRC

* **Avenant n° 1 du 24 avril 1984 relatif aux minima conventionnels**
(étendu par arrêté du 13/07/84 – J.O. du 22/07/84)
Signataires : CFTC, CGC, FGTA-FO, SNRC

* **Arrêté d'extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de collectivités du 2 février 1984** – J.O. du 17/02/84
Signataires : CGC, FGTA-FO, CFTC, SNC