

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

BROCHURE JO 3225

IDCC 1266

Convention collective nationale du 20 juin 1983

[Étendue par arrêté du 2 février 1984, JO 17 février 1984(*Se reporter également à la convention collective «H?s, cafés, restaurants»*)]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la restauration collective (S.N.R.C.) ;

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.G.T.A.-F.O. ;

C.G.C. ;

Fédération nationale C.F.T.C. de l'alimentation et de l'hôtellerie ;

UNSA

CFDT - Fédération des Services

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 5 juillet 1997 à l'exception du secteur des restaurants des PTT exclu de l'extension)

La présente Convention Collective Nationale, conclue en application du titre 3 du livre premier du Code du Travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82.957 du 13 novembre 1982, règle les rapports entre l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine dans la branche professionnelle de la Restauration Collective.

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

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

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

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

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

Article 2

Entrée en vigueur, durée et dénonciation

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

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

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

Article 3 Modifications

Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu, applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente.

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

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

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu) Une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

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

Article 3-1 (nouveau)

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Mod. par Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu, applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente.

Article 3-1-1

Rôle et missions de la CPPNI

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3-1-1-a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3-1-2 de la convention collective en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

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

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

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

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

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement

rieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3-1-1-b
Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

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

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

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 3-1-4 de la convention collective.

Article 3-1-1-c
Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

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

Article 3-1-2
Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes techniques pari-

taires prévus à l'article 3-1-2.b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

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

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

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

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

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

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

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

Article 3-1-2-a
Composition de la CPPNI

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

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

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

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

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

La CPPNI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3-1-2-b
Groupes techniques paritaires

S'il y a lieu, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en groupes techniques paritaires.

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

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

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

Les groupes techniques paritaires sont composés paritairement d'un collègue «salariés» et d'un collègue «employeurs».

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

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

Article 3-1-2-c

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

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d'un droit

d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

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

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

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

Article 3-1-3

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration collective doivent transmettre à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

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

Adresse numérique : info@snrc.fr

Adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration collective

C/O SNRC

9 rue de la Trémoille

75008 Paris

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

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

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

Article 3-1-4

Saisine de la commission pour interprétation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

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

Mod. par Avenant n° 9, 26 oct. 1990, étendu par arrêté du 28 janvier 1991, JO 6 févr. 1991 et complété par avenant n° 27, 19 sept. 2001, étendu par arrêté du 5 juill. 2002, JO 16 juill. 2002

Mod. par Avenant n° 54, 16 déc. 2016, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
INOVA CFE CGC.

Avenant 28 févr. 2017, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
GESIM.

Syndicat(s) de salariés :

FM CFE CGC ;
FGMM CFDT ;
FCM FO.

Droit syndical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins huit 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 trois 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 six 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.

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à cinq fois la valeur du minimum garanti (M.G.) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondie au franc supérieur. Elle sera donc de 78 F en 1990.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

— 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 est effectué sur les bases suivantes :

Pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres :

— billets S.N.C.F. aller-retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

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

— soit billet S.N.C.F. aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base d'un forfait de 250 F par délégué, ou couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ; la valeur en euros du montant forfaitaire de remboursement des frais d'hôtel fixé à 250,00 F par délégué est de 38,12.

— soit billet en T.G.V. aller et retour en 2^e classe par délégué ;

— soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Délégué syndical

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

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

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

Commissions paritaires professionnelles nationales (Avenant n° 54, 16 déc. 2016, étendu)

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 1^{er} 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 2^{ème} 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 2^{ème} 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 2^{ème} 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 1^{ère} tranche du barème fiscal.

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) | LIEU DE DÉSIGNATION Province |
|---|---|---------------------------------|
| Entre 50 et 150 salariés | 10 h | 15 h |
| Entre 151 et 500 salariés | 15 h | 20 h |
| Supérieur à 500 salariés | 20 h | 25 h |

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

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

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

- plus de 2 000 salariés : vingt heures ;
- entre 1 000 et 2 000 salariés : dix heures.

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

Article 5 Comité d'entreprise

(Modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997, JO 2 août 1997)

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

Cependant, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs une structure adaptée à son organisation interne. Chaque entreprise attribuera par an et *prorata temporis* une dotation d'au moins 0,55 p. 100 de la masse de salaires bruts versés l'année civile précédente, dont 0,35 p. 100 pour le fonctionnement des oeuvres sociales et 0,20 p. 100 correspondant à la subvention de fonctionnement instituée par la loi (art. L. 434-8 du code du travail).

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative peut désigner dans le cadre des dispositions légales (article L. 412-17 du code du travail) un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du person-

nel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Pour les élections au C.E., 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.

**Article 6
Délégués du personnel**

(Modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997, JO 2 août 1997)

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur,

| NOMBRE DE SALARIÉS REPRÉSENTÉS par le délégué du personnel | NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION Sans regroupement | NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION Avec regroupement |
|---|--|--|
| 6 ou 7 | 2 h | 3 h |
| 8, 9 ou 10 | 5 h | 6 h |
| Au-delà de 10 | 15 h | 16 h |
| Sous réserve des dispositions de l'article L. 424-1 du code du travail. | | |

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

- pour le collège 1 : Employés ;
- pour le collège 2 : Agents de maîtrise ;
- pour le collège 3 : Cadres.

**Article 7
Embauche**

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

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

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

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, du

laquelle prévoit une élection de délégués du personnel dans chaque établissement distinct de plus de dix salariés. Cette limite de plus de dix salariés est abaissée à plus de cinq 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 six à dix salariés) les élections ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Pour les restaurants n'atteignant pas dix 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.

règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La convention collective doit être affichée dans chaque restaurant.

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

**Article 8
Détachement temporaire**

Mod. par Avenant n° 19, 18 mars 1996, étendu par arr. 2 juill. 1996, JO 16 juill.

Mod. par Avenant n° 27, 19 sept. 2001, étendu par arr. 5 juill. 2002, JO 16 juill.

Mod. par Avenant n° 49, 4 juin 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov., applicable au 1^{er} sept. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente

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 réintègrera son lieu d'affectation antérieur.

Le maximum de la période de détachement est fixé à six 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 trois par mois ou sept par trimestre et trente jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transports 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 10,00 F.

(Avenant n° 49, 4 juin 2012, non étendu) La valeur en euros du montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 10,00 F est de 1,85 euros

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).

Article 9

Durée hebdomadaire du travail

(Dispositions supprimées et remplacées à compter de la mise en place des 35 heures par l'article 3 de l'accord du 15 janvier 1999)

La durée hebdomadaire du travail s'entend du travail effectif, donc à l'exclusion notamment du temps consacré aux repas.

Cette durée hebdomadaire, arrêtée par chaque entreprise, ne peut excéder trente-neuf heures par semaine, sauf dispositions de l'article 10 relatif à l'organisation du travail.

Disposition particulière pour les cadres : jours de compensation.

Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Lorsque les intéressés ne sont pas soumis à un horaire contractuel hebdomadaire précis (cadres et gérants), ils bénéficieront d'un repos supplémentaire de deux jours ouvrés par année civile de travail effectif complète.

La durée de ce repos sera éventuellement réduite au prorata du temps de travail effectif au cours de chaque année civile considérée.

Ces jours de repos supplémentaires n'ont pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés annuels ; de ce fait ils ne pourront être accolés à ces derniers.

Ils devront être effectivement pris, par accord préalable entre le bénéficiaire et son supérieur hiérarchique, afin de ne pas compromettre le bon fonctionnement de l'établissement auquel appartient le bénéficiaire.

Article 10

Organisation du travail

A

Horaires de travail

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

B

Horaires décalés

Dans les restaurants :

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

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

En pareille hypothèse, une planification indicative est prévue puis arrêtée définitivement au plus tard deux 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 les sièges sociaux, il peut être institué un système de l'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1.

C

Modulation du temps de travail

(Dispositions supprimées et remplacées à compter de la mise en place des 35 heures par l'article 5 de l'accord du 15 janvier 1999)

Pour faire face aux variations de l'activité, la durée hebdomadaire du travail d'un établissement peut varier.

Les conditions générales de la modulation sont les suivantes :

— respecter une moyenne hebdomadaire de trente-neuf heures sur huit semaines consécutives ;

— ne moduler l'horaire que de plus ou moins quatre heures par rapport à la durée hebdomadaire ou légale du travail sauf dans les établissements travaillant sept jours sur sept et ceux fonctionnant midi et soir où cette amplitude peut atteindre huit heures.

Les conditions de rémunération des heures modulées sont les suivantes :

a) Durant la période pendant laquelle l'horaire pratiqué est inférieur à la durée légale de travail, le salaire cor-

respondant à cette durée légale est maintenu et constitue un acompte pour les heures reportées non travaillées ;

b) Lorsque l'horaire pratiqué est supérieur à la durée de travail légale, les heures effectuées dans le cadre de la modulation seront comptabilisées individuellement ; elles n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires mais ouvrent droit en tant qu'heures modulées aux mêmes majorations que celles prévues pour heures supplémentaires, et au repos compensateur.

La modulation, telle que définie ci-dessus, ne peut être mise en place qu'après consultation des délégués du personnel ou à défaut des salariés du restaurant. Les salariés intéressés doivent être informés un mois avant sa mise en application.

On évitera pendant les périodes de modulation d'avoir recours à des heures supplémentaires ayant un caractère régulier.

La commission de conciliation se réunira un an après la date d'entrée en vigueur de la convention pour examiner l'application de ce principe.

D Heures supplémentaires

(Dispositions supprimées et remplacées à compter de la mise en place des 35 heures par l'article 3.1 de l'accord du 15 janvier 1999)

Les heures supplémentaires seront celles effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine et au-delà des heures modulées, elles sont payées dans les conditions prévues par la loi, en dehors de l'application de la modulation définie ci-dessus.

Un contingent de cent trente heures supplémentaires par salarié et par an est mis à disposition de l'entreprise, qui pourra l'utiliser avec information annuelle de l'inspection du travail et du comité d'entreprise.

Si l'entreprise a recours à la modulation dans les conditions fixées au paragraphe C, pour un salarié, ce contingent est réduit à cent dix heures pour ce salarié.

Au cas où le contingent d'heures supplémentaires visé ci-dessus viendrait à être épuisé avant la fin de l'année et que de nouvelles heures supplémentaires s'avèreraient nécessaires, l'entreprise aura la possibilité de recourir à des heures supplémentaires soumises à l'autorisation de l'inspection du travail. Cette autorisation ne pourra être demandée qu'après avis du comité d'entreprise. Ces heures supplémentaires ouvrent droits aux majorations et au repos compensateurs par les dispositions légales.

E Repos compensateur

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

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

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaires dans un délai de deux 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 dix jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

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

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

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

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

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

F Repos hebdomadaire

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

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

En tout état de cause, ceux-ci auront droit à quatre 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 six jours consécutifs de travail ;
- d'un dimanche sur trois ;
- de deux fois deux jours de repos accolés par mois civil.

G Remplacement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de quinze 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.

Article 11
Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

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

Elle est versée selon le barème suivant :

| Ancienneté | Prime d'ancienneté en % du salaire minimum mensuel |
|------------|--|
| 5 ans | 1 % |
| 10 ans | 2 % |
| 15 ans | 3 % |
| 20 ans | 4 % |

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

Article 12

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

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

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

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

Article 12-1
Durées maximales de la période d'essai

| Statut | Période d'essai | Renouvellement de la période d'essai |
|---------------------|-----------------|--------------------------------------|
| Cadres supérieurs * | 4 mois | 4 mois |
| Cadres | 4 mois | 2 mois |
| Agents de maîtrise | 3 mois | 1 mois |
| Employés | 2 mois | - |

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

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

Article 12-2

Modalités du renouvellement de la période d'essai

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

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

Article 12-3

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

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

Article 12-4

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

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.

Article 12-5

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

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

Rupture à l'initiative de l'employeur

| Durée de présence dans l'entreprise | Délai de prévenance |
|-------------------------------------|---------------------|
| Moins de 8 jours | 24 heures |
| De 8 jours à un mois | 48 heures |
| Après un 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.

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

Article 13

Préavis de recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

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

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

Article 14

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

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 soixante-cinq ans (ou soixante 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 : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté,

— à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté + 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12^{ème} de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 : 1/5^{ème} de mois par année,
- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1/5^{ème} de mois par année + 1/15^{ème} de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1/5^{ème} de mois par année + 1/15^{ème} de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15^{ème} de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- au-delà de 15 ans : 1/5^{ème} de mois par année + 1/15^{ème} de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15^{ème} de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3/15^{ème} de mois par année au-dessus de 15 ans.

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

Article 15

Travail des femmes, des jeunes et des apprentis

Mod. par Accord 15 janv. 1999 étendu arr. 25 mai 1999, JO 8 juin

Avenant n° 41, 21 sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du jour suivant la publication au JO de son arr. d'extension.

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 46, 3 nov. 2009, étendu par arr. 28 juill. 2010, JO 6 août, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arr. d'extension pour une durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 52, 11 mars 2016, étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 18 août, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2018, étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Article 15-1

Emploi des femmes

(Avenant n° 46, 3 nov. 2009, étendu)

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

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23^{ème} 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 deux jours par mois pour les salariées en forfait jours, sans perte de salaire.

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

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

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

Article 15-2

Emploi des jeunes

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

Article 15-3

Emploi des apprentis

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

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

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

Article 15-4

Emploi des travailleurs étrangers

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

Article 15-5
Emploi des handicapés

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

Article 15.6
Emploi des salariés à temps partiel (Avenant n° 52, 11 mars 2016, étendu)

Article 15.6.1
Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 15.6.1.1
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 15.6.1.2
(Avenant n° 1, 12 févr. 2018, étendu) Dérogation à la demande du salarié

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

Cette dérogation doit permettre au salarié :

— de faire face à des contraintes personnelles et ce, en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;

— de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;

— dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, de disposer dans son contrat de travail d'horaires réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse de sa part.

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

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

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

Article 15.6.1.3
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.

À 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.

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

Article 15.6.1.4
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 15.6.1.5
(Avenant n° 1, 12 févr. 2018, étendu) Durée minimale de travail continu

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

Article 15.6.2
Avenants «complément d'heures»

Article 15.6.2.1
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 15.6.2.2 **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 (*Terme exclu de l'extension par arr. 25 juill. 2017, JO 18 août*) 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 15.6.3 **Heures complémentaires**

Article 15.6.3.1 **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 15.6.3.2 **Limite du nombre d'heures complémentaires**

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

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

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

Article 15.6.3.3 **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 15.6.3.4 **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 paye. Les parties conviennent des majorations suivantes :

- 10 % dès la première heure complémentaire et dans la limite du 10^{ème} de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà du 10^{ème} et dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

Article 15.6.4 **Coupures**

Article 15.6.4.1 **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 15.6.4.2

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

1) Amplitude et répartition journalière

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

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

2) Augmentation de la durée contractuelle

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

3) Indemnité conventionnelle compensatrice

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

Lepayement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4) Indicateur de suivi

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

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

Article 15-7

Emploi des salariés intérimaires

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

Article 15-8

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

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

Article 15-9

(Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu)

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini

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

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

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise. Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

la mention «contrat à durée déterminée à objet défini», l'intitulé et la référence de l'accord collectif instituant ce contrat,

la description du projet et sa durée prévisible,

la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu,

l'événement ou le résultat objectif qui constituera le terme du contrat,

le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne peut être inférieur à 2 mois,

la mention de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération brute totale.

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

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

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

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

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

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

Article 16 Rémunération

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 1, 11 mars 2016 étendu par arr. 24 nov. 2016, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois

| Niveaux | Taux Horaire |
|---------|--------------|
| I | 9,18 |
| II | 9,43 |
| III | 9,60 |
| IV | 9,76 |
| V | 10,13 |
| VI | 10,59 |
| VII | 11,44 |
| VIII | 12,30 |
| IX | 14,51 |

16-2

Salaire minimum mensuel (SMM)

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

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| I | 1 392,33 |
| II | 1 430,25 |
| III | 1 456,03 |

civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard le 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

16-1

Définition du taux horaire minimum

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

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

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

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

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| IV | 1 480,30 |
| V | 1 536,42 |
| VI | 1 606,19 |
| VII | 1 735,10 |
| VIII | 1 865,54 |
| IX | 2 200,73 |

Évolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2500,00 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

16-3

(Avenant n° 1, 11 mars 2016, étendu) 13^{ème} mois

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

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13^{ème} mois, ou d'une prime assimilée à un 13^{ème} 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.

16-3-1

Définition

Le 13^{ème} mois correspond à 1/12^{ème} 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 13^{ème} mois.

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

16-3-2

Conditions d'attribution

Le 13^{ème} 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.

16-3-3

Modalités de calcul

Le 13^{ème} mois est acquis prorata temporis du temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La 1^{ère} 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 13^{ème} 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 13^{ème} mois sera dû et calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

16-3-4

Modalités de versement

Le 13^{ème} 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 1^{ère} fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

16-4

(Avenant n° 1, 11 mars 2016, étendu) Évolution des SMM

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

Article 17

Congés annuels

(Modifié par avenant n° 6 du 1^{er} décembre 1989, étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990)

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

Travail intermittent dans le secteur scolaire

(Se reporter à l'accord du 14 juin 1993 et à son avenant n° 1 du 21 juin 1994)

Article 18 Départ en congés annuels

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, lorsque le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à deux jours de congés supplémentaires lorsque la durée est égale ou supérieure à six jours.

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

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente 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 vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à un congé supplémentaire de deux jours par enfant à charge, congé ramené à un jour lorsque le congé principal légal n'excède pas six jours.

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

Article 19 Congés spéciaux

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

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

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

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

Article 20 Congés «éducation ouvrière»

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 douze jours ouvrables par an.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins trente 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 huit 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.

Article 21
Jours fériés

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} 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.

Article 22
Nourriture

(Voir aussi article 3 accord cadre du 15 janvier 1999 sur la réduction du temps de travail)

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).

Article 23
Uniformes et vêtements personnalisés

(Voir aussi l'avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord cadre du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail)

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

Article 24
Fourniture et blanchissage des vêtements de travail

(Voir aussi l'avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord cadre du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail)

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 per-

sonnel. Le blanchissage sera à la charge de l'entreprise selon des modalités arrêtées avec le comité d'entreprise.

Article 25
«Maladie - Invalidité définitive - Décès»

(Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu)

Mod. par Avenant n° 33, 12 févr. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov., applicable à compter de son extension

Avenant n° 34, 12 févr. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov., applicable à compter de son extension

Avenant n° 40, 21 sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

A
Garantie d'emploi

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 quarante-huit heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les trois 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'un an de présence : deux mois ;
- entre un et cinq ans de présence : six mois ;
- plus de cinq ans de présence : huit mois.

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

3

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

4

En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la direction, dans les quinze 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 bénéficie-

rait pendant une durée de six 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 quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

B **Indemnisation de la maladie**

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

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 8^{ème} au 37^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 66 % du salaire brut du 38^{ème} au 67^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 60 % du salaire brut du 68^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

de 2 ans à 3 ans d'ancienneté

- ✓ 90 % du salaire brut du 8^{ème} au 37^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 70 % du salaire brut du 38^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

après 3 ans d'ancienneté

- ✓ 90 % du salaire brut du 8^{ème} au 40^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 70 % du salaire brut du 41^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

C **Conditions d'indemnisation**

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

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

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

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

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

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

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra

percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures 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.

D **Capital décès**

(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)

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 six 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

Article 26 **Accidents du travail et maladies professionnelles**

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

A **Garantie de l'emploi**

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

B **Indemnisation des accidents du travail**

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension
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 1^{er} au 91^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 85 % du salaire brut du 92^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

De 1 an à 2 ans d'ancienneté

- ✓ 90 % du salaire brut du 1^{er} au 30^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 80 % du salaire brut du 31^{ème} au 91^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 85 % du salaire brut du 92^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

Après 2 ans d'ancienneté

- ✓ 90 % du salaire brut du 1^{er} au 30^{ème} jour d'arrêt
- ✓ 85 % du salaire brut du 31^{ème} au 183^{ème} jour d'arrêt

C
Conditions d'indemnisation

Mod. par Avenant n° 45, 22 juin 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 22 mai, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

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

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

- 2.** Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base du salaire brut qui aurait été effectivement perçu par le salarié s'il avait assuré son travail.
- 3.** Le régime ci-dessus s'entend y compris les prestations de sécurité sociale perçues par le salarié. Il ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.
- 4.** Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale portant indication des prestations versées. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.
- 5.** La présente convention ne remet pas en cause la répartition, entre employeur et salarié, de la charge des couvertures 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.

Article 27
Retraite complémentaire

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

Pour 1983, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4 p. 100 du montant de la rémunération dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale⁽³⁾.

(3) Alinéa étendu sauf en ce qui concerne les cadres.

La cotisation est supportée à raison de :

- 60 p. 100 pour les employeurs ;
- 40 p. 100 pour les employés.

Article 28
Formation professionnelle

(Résultant de l'avenant n° 32 du 12 février 2004 étendu par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005)

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

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

férabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.

6. Une formation continue de qualité doit être assurée au sein des entreprises. Les interlocuteurs sociaux devraient, au niveau de l'entreprise :

- Dresser un inventaire régulier des mesures existantes concernant la formation continue
- Identifier les besoins en matière de formation et de compétences
- Élaborer conjointement, après information et consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences
- Évaluer l'efficacité des mesures prises.

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

Article 29 **Hygiène et sécurité⁽⁴⁾**

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

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.

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

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

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

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

Article 30 **Bulletin de paie**

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

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

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

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

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

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

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

En cours de mois, l'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes à raison de 80 p. 100 du salaire correspondant au temps de travail accompli, *ceux-ci étant distribués dans le cadre du règlement intérieur.*

Article 31 **Certificat de travail**

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

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

Article 32
Avantages acquis

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.

Article 33
Succession d'employeur

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

Article 34
Promotion

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

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

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

— l'employé est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant ;

— l'employé est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent, et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 35
Départ à la retraite

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

A

Départ en retraite

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

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

B

Mise à la retraite

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai) La survenance de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié.

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

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

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

C

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

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

| Ancienneté | Indemnité de départ à la retraite |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0,5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 1,5 mois |
| 20 ans | 2 mois |
| 25 ans | 2,5 mois |

B Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

| Ancienneté | Indemnité de départ à la retraite |
|------------|-----------------------------------|
| 5 ans | 0,5 mois |
| 10 ans | 1 mois |
| 15 ans | 2 mois |
| 20 ans | 2,5 mois |
| 25 ans | 3 mois |

Article 36 Établissements à activité continue

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 49, 4 juin 2012, étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov., applicable au 1^{er} sept. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente

Avenant n° 58, 17 févr. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFTC.

36-1

Prime d'activité continue

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

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

— 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...).

(Avenant n° 49, 4 juin 2012, étendu) Cette prime, dont le montant brut est égal à 45,00 euros 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.

(Avenant n° 58, 17 févr. 2020, non étendu) Cette prime, dont le montant brut est égal à 47 euros 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.

36-2

Prime de service minimum

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

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

(Avenant n° 49, 4 juin 2012, étendu) Dès lors, et en contrepartie, une prime de «service minimum» d'un montant brut de 22,50 euros 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 per-

çoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

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

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

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

Article 37 Conciliation

(Art. supprimé par Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu)

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

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

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

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

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. La commission formule à la majorité absolue des propositions de conciliation. Un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé par les parties présentes et déposé au greffe du conseil de

prud'hommes. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

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

Le temps d'absence du ou des délégués conciliataires 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.

Article 38 Dépôt

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

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

Article 39 Adhésion à la convention

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

Article 40 Extension de la convention

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

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

ANNEXES

Classification

Avenant n° 21 du 21 février 1997

[Étendu par arr. 25 juill. 1997, JO 2 août]

(Avenant supprimé et remplacé par l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr. à l'exception de l'annexe I)

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Annexe I : Plan de formation

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

| | | |
|------------|----|--|
| J 1 | 1 | Introduction - Les métiers de la restauration |
| | 2 | Les produits alimentaires |
| | 3 | Traitement des produits poste froid : hors d'oeuvre |
| 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 4 ^{ème} et 5 ^{ème} gammes |
| | | L'accueil |
| J 5 | 8 | La signalisation |
| | 9 | Les encaissements |
| J 6 | 10 | La cafétéria |
| | 11 | La laverie |
| J 7 | 12 | Les nettoyages |
| | 13 | |
| | 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 collectivités

— un marché : évolution - perspective

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

(Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu) L'accès au Niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée, soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres.

1.1) Formation des employés techniques de restauration

La formation d'une durée de 80 heures s'effectuera en alternance à raison de :

— 2/3 théorie (56 heures) ;

— 1/3 pratique (24 heures).

1.1.1- **Employé technique de restauration**

Segment "travail"

Programme théorie - 7 jours

Jours

- un métier, des métiers
- exigences des consommateurs
- exigences de qualité et de professionnalisme
- Organisation d'un restaurant
- les postes - la polyvalence
- II- Les produits alimentaires
 - Produits de base
 - Cueillette/culture : produits végétaux
 - Chasse/pêche : produits carnés
 - Produits crus/produits cuits
 - Définition et modes de cuisson
 - Typologie et classement des produits
 - Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux...
(information succincte)
- III- Traitement des produits - Poste froid
 - Organisation du poste
 - Règles d'hygiène
 - Hygiène corporelle
 - Circuits sale/propre
 - Les hors-d'oeuvre
 - Les opérations de lavage, taillage
 - Les appareils disponibles (modes opératoires - règles de sécurité)
 - Les assaisonnements (les sauces froides)
 - À base de vinaigrette
 - À base de mayonnaise
 - Autres
 - Règles d'hygiène spécifiques
 - Les fromages et desserts

Les fromages :

 - Définition - familles
 - Découpe - service
 - Stockage

Les desserts :

 - Différentes familles
 - Utilisation des plus courants
 - Crèmes, pâtisseries, fruits
 - Les prêts à l'emploi : exemples - leur utilisation
 - Règles d'hygiène spécifiques
 - Le dressage

Sur assiette, en bols, en saladiers

 - Mise en valeur des produits :
 - contenu/contenant - couleur/volume
 - décoration... règles de base

Sur le linéaire ou le buffet

 - Mise en valeur des produits :
 - alternance/masse/variété/fraîcheur
 - règles de base
- gérer les fins de service
- Après le service
 - Traitement des invendus
 - Règles d'hygiène
- IV- Le service en distribution chaude
 - Organisation du poste
 - Matériels
 - Règles de sécurité
 - Dressage d'une assiette
 - Service au client
 - Hygiène spécifique
- V- Rappel des règles d'hygiène
 - Explication des bases
 - Les microbes - définition :
 - leur action
 - bénéfiques ou pathogènes
 - Les facteurs de pollutions :
 - les facteurs de développement
 - Intoxication/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
 - 4^{ème} gamme - définition
 - 5^{ème} gamme - définition(s)
 - Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...
- VII- Les nouvelles technologies
 - L'évolution de l'industrie agroalimentaire
 - nouveaux produits
 - nouveaux matériels
 - nouvelles cuisines : assemblage, composition, remise en température
 - La 4^{ème} gamme
 - Définition (rappel)
 - Avantages/contraintes
 - Utilisation
 - La 5^{ème} 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)
 - rôtis, farces, ...
- Cas particuliers
- 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 Les produits alimentaires Traitement des produits poste froid : hors d'oeuvre — fromages et desserts — dressage et mise en valeur Le service en distribution chaude |
| | 2 | |
| | 3 | |
| J 2 | | |
| J 3 | 4 | |

| | | |
|------------|----|--|
| | 5 | Rappel des règles d'hygiène |
| | 6 | Procédés de conservation |
| J 4 | 7 | Nouvelles technologies 4 ^{ème} et 5 ^{ème} 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 connaissance - conclusion |

NB : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en horizontal dans chacun des chapitres concernés.

I- Introduction : Présentation-Plan

- La restauration de collectivités :
- un marché : évolution - perspective
- un métier, des métiers
- exigences des consommateurs
- exigences de qualité et de professionnalisme
- Organisation d'un restaurant :
- les postes - la polyvalence

II- Les produits alimentaires

- Produits de base :
- Cueillette/culture : produits végétaux
- Chasse/pêche : produits carnés
- Produits crus/produits cuits :
- Définition et modes de cuisson
- Typologie et classement des produits
- Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux...

(information succincte)

III- Traitement des produits - Poste froid

- Organisation du poste :
- Règles d'hygiène
- Hygiène corporelle
- Circuits sale/propre
- Les hors-d'oeuvre :
- Les opérations de lavage, taillage
- Les appareils disponibles (modes opératoires - règles de sécurité)
- Les assaisonnements (les sauces froides) :
- À base de vinaigrette
- À base de mayonnaise
- Autres
- Règles d'hygiène spécifiques
- Les fromages et desserts :

Les fromages :

- Définition - familles
- Découpe - service
- Stockage

Les desserts :

- Différentes familles
- Utilisation des plus courants
- Crèmes, pâtisseries, fruits
- Les prêts à l'emploi : exemples - leur utilisation
- Règles d'hygiène spécifiques

Le dressage

Sur assiette, en bols, en saladiers

- Mise en valeur des produits :
 - contenu/contenant - couleur/volume
 - décoration... : règles de base

Sur le linéaire ou le buffet

- Mise en valeur des produits :
 - alternance/masse/variété/fraîcheur
 - règles de base
 - gérer les fins de service

Après le service

- Traitement des invendus
- Règles d'hygiène

IV- Le service en distribution chaude

- Organisation du poste
- Matériels
- Règles de sécurité
- Dressage d'une assiette
- Service au client
- Hygiène spécifique

V- Rappel des règles d'hygiène

- Explication des bases
- Les microbes - définition :
 - leur action
 - bénéfiques ou pathogènes
- Les facteurs de pollutions : les facteurs de développement
- Intoxication/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
 - 4^{ème} gamme - définition
 - 5^{ème} gamme - définition(s)
 - Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...
- VII- Les nouvelles technologies
 - L'évolution de l'industrie agroalimentaire
 - nouveaux produits
 - nouveaux matériels
 - nouvelles cuisines : assemblage, composition, remise en température
 - La 4^{ème} gamme
 - Définition (rappel)
 - Avantages/contraintes
 - Utilisation
 - La 5^{ème} 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
 - Émergence 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 - 3^{ème} 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'oeuvre |
| J 2 | | — fromages et desserts |
| | | — dressage et mise en valeur |
| J 3 | 4 | Le service en distribution chaude |
| | 5 | Rappel des règles d'hygiène |
| J 4 | 6 | Procédés de conservation |
| | 7 | Nouvelles technologies 4 ^{ème} et 5 ^{ème} gammes |
| | 8 | Les règles d'hygiène spécifiques |
| J 5 | 9 | Les régimes essentiels |
| | 10 | La chaîne malade |
| | 11 | La chaîne malade (suite) |
| J 6 | | La communication |
| | 12 | La laverie |
| J 7 | 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 collectivités
- un marché : évolution - perspective
- un métier, des métiers
- exigences des consommateurs
- exigences de qualité et de professionnalisme
- Organisation d'un restaurant
- les postes - la polyvalence

II- Les produits alimentaires

- Produits de base
- Cueillette/culture : produits végétaux
- Chasse/pêche : produits carnés
- Produits crus/produits cuits
- Définition et modes de cuisson
- Typologie et classement des produits
- Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux...

(information succincte)

III- Traitement des produits - Poste froid

- Organisation du poste
- Règles d'hygiène
- Hygiène corporelle
- Circuits sale/propre

- Les hors d'oeuvre
- Les opérations de lavage, taillage
- Les appareils disponibles (modes opératoires - règles de sécurité)
- Les assaisonnements (les sauces froides)
- À base de vinaigrette
- À base de mayonnaise
- Autres
- Règles d'hygiène spécifiques
- Les fromages et desserts
- Les fromages :
- Définition - familles
- Découpe - service
- Stockage
- Les desserts :
- Différentes familles
- Utilisation des plus courants
- Crèmes, pâtisseries, fruits
- Les prêts à l'emploi : exemples - leur utilisation
- Règles d'hygiène spécifiques
- Le dressage
- Sur assiette, en bols, en saladiers
- Mise en valeur des produits :
 - contenu/contenant - couleur/volume

-
- décoration... règles de base
 - Sur le linéaire ou le buffet
 - Mise en valeur des produits :
 - alternance/masse/varietà/fraîcheur
 - règles de base
 - gérer les fins de service
 - Après le service
 - Traitement des invendus
 - Règles d'hygiène
 - IV- Le service en distribution chaude
 - Organisation du poste
 - Matériels
 - Règles de sécurité
 - Dressage d'une assiette
 - Service au client
 - Hygiène spécifique
 - V- Rappel des règles d'hygiène
 - Explication des bases
 - Les microbes - définition :
 - leur action
 - bénéfiques ou pathogènes
 - Les facteurs de pollutions : les facteurs de développement
 - Intoxication/Intoxination
 - Les moyens de lutte :
 - pasteurisation
 - action temps/température
 - désinfection
 - rôle du froid positif/négatif
 - Les grandes règles de base : qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?
 - VI- Les procédés de conservation (historique)
 - Salage, séchage, conserves au vinaigre, au sucre...
 - Conserve et pasteurisation
 - Congélation - surgélation
 - 4^{ème} gamme - définition
 - 5^{ème} gamme - définition(s)
 - Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...
 - VII- Les nouvelles technologies
 - L'évolution de l'industrie agroalimentaire
 - nouveaux produits
 - nouveaux matériels
 - nouvelles cuisines : assemblage, composition, remise en température
 - La 4^{ème} gamme
 - Définition (rappel)
 - Avantages/contraintes
 - Utilisation
 - La 5^{ème} gamme
 - Définition(s) (rappel)
 - Les plats cuisinés à l'avance
 - clarifier les modes de cuisson : sous vide, lent, à basse température
 - Stockage et conservation : DLU - règles d'hygiène
 - Remise en température :
 - modes opératoires
 - matériels traditionnels/modernes
 - règles de sécurité
 - règles d'hygiène (temps/température)
 - Cas particuliers : rôtis, farces, ...
 - VIII- Les règles d'hygiène spécifiques à la liaison froide
 - Exigences de chaque étape :
 - fabrication
 - conditionnement
 - conservation
 - distribution
 - remise en température
 - IX- Les régimes essentiels
 - Le régime normal
 - Les régimes liés à une prescription médicale :
 - définitions
 - choix des aliments
 - L'alimentation du 3^{ème} âge :
 - les besoins liés à l'âge
 - les menus adaptés
 - X- La chaîne maladie
 - Organisation du travail :
 - fiches malades
 - Le dressage des plateaux :
 - en barquettes
 - en assiette avec assemblage
 - Hygiène et contrôle
 - XI- La communication
 - Les principes de base
 - L'environnement professionnel :
 - au sein de l'équipe
 - avec les autres services (diététiciennes, de distribution...)
 - Avec les personnes âgées :
 - le repas plaisir
 - comportement adapté
 - attitudes de service
 - XII- La laverie
 - La batterie : lavage manuel
 - Règles de base
-

- La vaisselle : lavage machine
 - Le matériel
 - principes de fonctionnement
 - L'organisation du poste
 - entrée ou sortie
 - hygiène : circuits sale/propre
 - sécurité : glissades
 - Le tri des postes
 - L'utilisation de la machine
 - les produits lessiviels
 - les bonnes températures
 - La sortie machine
 - rangement de la vaisselle propre
 - Nettoyage de la machine
 - méthode, fréquence
 - Hygiène spécifique
- XIII- Les nettoyages
- Les principes du nettoyage
 - Distinction nettoyage/désinfection
 - Rappel hygiène
 - Le plan de nettoyage :
 - Fréquence des nettoyages
 - Les produits lessiviels
 - Par catégorie
 - leur utilisation
 - dosages, précautions
 - Sécurité
 - produits dangereux, sols mouillés

XIV- Contrôle des connaissances

Conclusion

1.2) Formation des employés qualifiés de restauration

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).

Employé qualifié de restauration

Programme théorie

1. Introduction
2. Communication
3. Production chaude
4. Nutrition
5. Bases de gestion
6. Conclusion

I- Introduction

- Cadrer la fonction du restaurateur, des produits, des clients, des prix.

II- Communication

- Les bases (reprise du module employé technique de restauration)
- Les appliquer à la communication en équipe
- Réfléchir sur le rôle d'une équipe
- Le rôle de chacun au sein d'une équipe
- La responsabilité du chef d'équipe
- La responsabilité de chaque membre
- La répartition des tâches
- L'organisation - le planning
- La finalité : accueil - satisfaction du client - qualité

III- Production chaude

- Définition de la cuisson
- Les 3 types de cuisson :
répartition des modes de cuisson connus dans ces 3 types :
exemple :
 - produits viandes - poissons
 - oeufs
 - légumes
- Les degrés de cuisson :
 - les morceaux à griller
 - technique de la grillade et de la friteuse
- Les sauces :
 - les bases, fonds et jus, la liaison
 - les sauces blanches, les sauces brunes
 - autres, principe d'émulsion
- Les légumes, les pâtes : quelques principes essentiels
- Règles d'hygiène spécifiques : température - délai 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 II : Glossaire

Afin d'éviter tout risque d'interprétations divergentes dans l'application du texte, les partenaires sociaux ont souhaité donner une définition de certains termes.

- **Activité** : C'est l'ensemble des travaux simples ou complexes confiés à un collaborateur (niveaux I B et suivants).
- **Activité connexe** : Activité professionnelle qui a des rapports de similitude ou de dépendance avec le métier principal. (ex : Chef de cuisine/gestion des matières premières, diététique/relations commerciales...) (niveau IV A).
- **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 (niveaux II B et suivants).
- **Autonomie** : C'est la part de liberté dans l'action personnelle dont dispose le collaborateur au cours de son travail (niveaux III B et suivants).
- **CIF** : Congé individuel de formation (Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990) (niveau V A).
- **Consigne** : Précise les tâches à accomplir (niveaux I A et suivants).
- **Contrat de qualification** : Formation ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle (loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991) (niveau V A).
- **Direction d'une équipe** : Identique à l'animation d'une équipe, mais qui dispose du pouvoir disciplinaire (niveaux IV B et suivants).
- **Directive** : Ensemble des indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés (niveaux II B et suivants).
- **Élémentaire** : Qui a un caractère simple (niveau I B).

- **Expérience professionnelle** : C'est l'ensemble des connaissances et des pratiques acquises au cours de l'exercice de son métier (niveaux II B et suivants).
- **Fonction** : C'est l'exercice de l'emploi (niveaux II B et suivants).
- **Fréquent** : Qui se produit périodiquement à des intervalles rapprochés (niveau I B).
- **Initiative** : Action du collaborateur qui propose ou choisit les moyens les plus appropriés pour la réalisation de sa tâche ; aptitude à agir, à entreprendre (niveaux I B et suivants).
- **Instruction** : Indication comportant des explications orales ou écrites (niveaux II B et suivants).
- **Métier** : Somme de connaissances techniques, manuelles, intellectuelles de travail que possède un collaborateur dans son activité, acquises par une formation et/ou par l'expérience professionnelle (niveaux II B et suivants).
- **Permanent** : Qui dure et demeure sans discontinuer (niveau V A).
- **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 (niveau III B).
- **Politique d'entreprise** : Orientations et moyens permettant de concourir à la réalisation des objectifs de l'entreprise (niveau V B).
- **Ponctuel** : Qui se produit de façon irrégulière et espacée dans le temps (niveau III B).
- **Régulier** : Qui se produit à une périodicité identique (niveau II A).
- **Responsabilité** : Caractérise le collaborateur qui est le garant de ses actes professionnels, sur les personnes et/ou les produits et/ou le matériel dont il a la charge (niveau I B).
- **Tâche** : C'est un acte de travail permettant la réalisation d'un but immédiat (niveaux I A et suivants).
- **Technicité** : C'est l'ensemble des procédés employés pour obtenir un résultat déterminé (niveau III B).
- **Travaux** : Ensemble de tâches dont la mise en oeuvre combinée est nécessaire pour concourir à la réalisation du produit ou du service final (niveau I A et suivants).
- **Travaux complexes** : Ensemble de tâches relevant de plusieurs techniques différentes (niveaux III B et suivants).

Annexe II.1 : Grille de classification

Mod. par Ajoutée par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

| Niv. | Éch. | Contenu de l'activité | Technicité | Autonomie Initiative-Responsabilité | Formation initiale-expérience | Formation continue et développement de carrière | Emplois re-pères | Statut |
|------|------|---|--|---|--|--|---|----------|
| I | | Travaux d'exécution selon des consignes précises dans plusieurs familles de tâches. | Connaissances générales de base des activités. | Contrôles fréquents. Initiative élémentaires. Responsables de leur bonne exécution. | Connaissances élémentaires acquises dans la pratique des activités. | Adaptation au poste de travail selon l'évolution des produits et des techniques. Formation soit au sein de l'équipe sous la responsabilité du supérieur hiérarchique, soit dans l'établissement ou en stage de regroupement sous celle d'un formateur. Thèmes généraux : valorisation de la prestation, relation commerciale, accueil, technique de vente, hygiène, sécurité (5). | Employé de restauration. Plongeur. Aide de cuisine. Conditionneur. Employé de bureau. | Employés |
| II | A | Travaux d'exécution des spécialités exercées des consignes générales. | Connaissances techniques des activités. | Contrôles réguliers ; Initiatives professionnelles courantes. Responsables de leur bonne exécution. | CAP de la profession débutant et/ou formation interne contrôlée. | Accès au poste d'employé technique de restauration : Obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme (CQP), d'une durée minimale de 80 heures, dispensée en interne par un formateur ou en externe par un organisme de formation : connaissance du métier, de l'entreprise préparation froide - préparation chaude (notions de base) hygiène-sécurité merchandising-accueil (1) (3). Autres postes : acquisition des connaissances techniques particulières par stage interne ou externe, d'une durée variable selon la spécialité, pouvant aller jusqu'à 2 ans en formation alternée (6). | Employé technique de restauration. Commis pâtissier débutant moins de 6 mois. Commis cuisine débutant moins de 6 mois. Caissière. Magasinier. | |
| | B | Travaux variés de son métier réalisés à partir de directives précises. | Maîtrise des techniques de base des activités. | Responsables de la bonne réalisation sous contrôles ponctuels de bonne fin. Peut, selon la fonction, animer une équipe selon des instruc- | CAP de la profession et/ou formation interne contrôlée sanctionnée par une expérience professionnelle. | Accès au poste d'employé qualifié de restauration : Après acquisition du diplôme requis pour le niveau II A, obligation de suivre une formation sanctionnée par un diplôme (COP) d'une durée | Employé qualifié de restauration. Chauffeur-livreur. Serveur (direction Club). Commis de pâtisserie (6 mois et plus). Employé ad- | |

Annexe III : Fiches de fonction

Afin de faciliter la compréhension et l'application de la grille de classifications, sont annexées des descriptions

de postes, extraites du Répertoire Officiel des Métiers et des Emplois, représentatives du niveau et de l'échelon auxquels ils appartiennent.

| | |
|-------------------------------|---|
| Poste Restauration Collective | Description ROME correspondante |
| Employé de restauration | Employé polyvalent de restauration |
| Aide de cuisine | Aide de cuisine |
| Caissière | Hôte/hôtesse de caisse de libre-service |
| Serveuse direction club | Serveur/serveuse en restauration |
| Cuisinier | Cuisinier/cuisinière |
| Maître d'hôtel | Maître/maîtresse d'hôtel |
| Chef de cuisine | Chef de cuisine |
| Responsable de restauration | Responsable de restauration de collectivité |

13 221) Employé polyvalent/Employée polyvalente de restauration

Appellations principales :

- agent de restauration,
- équipier polyvalent,
- étagère (self).

Appellation spécifique :

- agent de préparation.

Définition

Prépare et dresse des mets simples froids (hors-d'oeuvre, salades, desserts simples, ...) par assemblage des différents éléments nécessaires, en se conformant à des normes de réalisation précises (doses, composition, ...). Procède au ravitaillement (plats ou produits) en salle (linéaires) ou en cuisine. Prépare également des boissons. Débarrasse, nettoie, range la salle et l'office ; participe au lavage de la vaisselle. Peut tenir la caisse (facturation et encaissement, ...). Après formation professionnelle sanctionnée par un diplôme, peut accéder au poste d'employé technique de restauration ; avec une formation complémentaire spécifique, peut accéder au poste d'employé qualifié de restauration, suivant son

niveau de responsabilité, peut alors être amené à animer une petite équipe de travail.

Conditions générales d'exercice

Cet emploi/métier s'exerce généralement dans les établissements ayant une activité de production culinaire (restauration de collectivité). L'activité s'effectue seul ou en équipe, parfois en présence de la clientèle. Elle implique la station debout prolongée et de multiples manutentions légères. Le rythme journalier peut comporter une alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. La rémunération comprend des avantages en nature (repas, ...). L'emploi/métier nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de denrées alimentaires, utilisation de produits d'entretien et d'appareils électriques).

Formation et expérience

Cet emploi/métier est accessible sans condition particulière de formation préalable ou d'expérience. L'adaptation au poste de travail est prise en charge par l'entreprise, ainsi que les formations professionnelles. Peut accéder aux emplois d'ETR ET EQR.

| Compétences communes | Spécificités |
|--|---|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assembler et présenter les préparations (plats, desserts, ...) - Approvisionner la salle et la cuisine en denrées et produits alimentaires <ul style="list-style-type: none"> - Desservir, nettoyer la salle, l'office, la rampe - Effectuer la plonge de la vaisselle - Effectuer l'entretien courant des appareils et installations (trancheur, lave-vaisselle, appareils d'entretien industriels, ...) | |
| <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se conformer à des modes de fabrication précis - S'adapter à diverses situations de travail <ul style="list-style-type: none"> - Travailler en équipe - Coordonner ses mouvements et exécuter rapidement les tâches | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établissement de restauration collective (self service, cafétéria) |

13 211) Aide de cuisine

Définition

Exécute des tâches simples préalables à la préparation des mets (épluchage des légumes).

Procède au nettoyage, à l'entretien et au rangement de la vaisselle, du matériel et des ustensiles de cuisine, des équipements et des locaux. Dans certains cas, peut être spécialisé dans le dressage de certains plats ou chargé de l'entretien d'une partie de la vaisselle (verrerie, argenterie, ...).

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce en cuisine dans tous les établissements ayant une activité de production culinaire. L'activité peut s'effectuer en équipe. Elle implique une station debout prolongée, des manutentions de charges

et d'éventuelles expositions à la chaleur et au froid. Les horaires sont décalés de jour (avec ou sans coupure), le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité.

La rémunération comprend des avantages en nature (repas, ...). L'emploi/métier nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de denrées alimentaires, utilisation des machines professionnelles, des produits d'entretien, ...).

Formation et expérience

Cet emploi/métier est accessible sans condition particulière de formation ou d'expérience préalable, l'adaptation au poste de travail est prise en charge par l'entreprise.

| Compétences communes | Spécificités |
|---|--|
| Compétences techniques de base : - Exécuter les tâches préalables à l'élaboration des mets (épluchage des légumes) - Utiliser et entretenir les appareils et installations de la cuisine - Faire la plonge de la batterie et de la vaisselle - Nettoyer et ranger les équipements, les locaux et choisir les produits d'entretien | Responsabilités exercées |
| Compétences associées : - Posséder des notions de cuisine | Lieu d'exercice de l'activité Type d'établissement |
| Capacités liées à l'emploi : L'emploi/métier requiert d'être capable de : - Appliquer strictement les directives - Exécuter avec dextérité des tâches répétitives - Travailler en équipe - Résister à la fatigue physique et nerveuse - S'adapter à un environnement (écarts de température) | - Établissement de restauration collective (self service, cafétéria) Type de secteur - Privé |

14 112) Hôte/Hôtesse de caisse de libre-service

Appellation principale : Caissier.

Appellations spécifiques : Employé de libre-service caissier.

Définition

Effectue la saisie des prix sur clavier ou par un procédé de lecture optique (scanneur), le plus souvent dans une surface de vente en libre-service.

Procède à l'encaissement.

Peut aussi participer à des activités de dressage, distribution, nettoyage, ainsi qu'à l'accueil et l'information du client.

Conditions générales d'exercice

L'activité s'effectue le plus souvent en position assise et nécessite une attention soutenue. Le port d'une blouse ou d'un uniforme est imposé.

L'organisation du travail sous forme de temps partiel avec plages horaires variables est fréquemment rencontrée.

Formation et expérience

Cet emploi/métier est accessible sans exigence de formation et/ou d'expérience professionnelle.

| Compétences communes | Spécificités | |
|--|---|--|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir le client - Enregistrer les marchandises au clavier ou au scanner - Contrôler et vérifier les marchandises en sortie - Encaisser les sommes suivant le moyen de paiement choisi par le client - Contrôler la régularité des encaissements - Préparer les prélèvements, arrêter sa caisse et remettre son fonds de caisse - Maintenir la caisse et son environnement en état de propreté | <p>Activités spécifiques</p> <p>Activités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à la mise en place, dressage, distribution, nettoyage - Tenue de documents comptables simples <p>Matériels utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scanner - Clavier traditionnel | <p>Responsabilité exercée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Surveillance des caisses |
| <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posséder des notions de comptabilité <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'adapter à différentes tâches en cas de polyactivité - Se soumettre à des contrôles - Soutenir son attention dans un environnement animé | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration collective | |

13 222) Serveur/Serveuse en restauration

Appellations principales :

- chef de rang,
- commis de restaurant,
- commis de salle
- demi-chef de rang,
- serveur de restaurant.

Définition

Réalise l'ensemble ou une partie de l'enchaînement des travaux nécessaires au service des repas en salle de restaurant, en liaison avec la cuisine. Nettoie et met en place la salle de restaurant, dresse le couvert, accueille les clients, prend les commandes, présente et effectue le service des plats aux clients. Peut confectionner des mets simples (hors-d'oeuvre, desserts). Peut aussi encadrer une petite équipe (commis, serveurs, ...).

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce dans tous les types d'établissements ayant une fonction de restauration.

L'activité s'effectue en contact avec la clientèle, seul ou en équipe. Elle implique la station debout et de permanentes allées et venues entre la salle et la cuisine avec de multiples manutentions légères. Les horaires sont avec ou sans coupure, le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. L'activité nécessite de respecter des règles d'hygiène. Le port d'une tenue professionnelle ou d'un uniforme est réglementé par l'établissement.

Formation et expérience

Cet emploi/métier est accessible dans certains établissements sans condition particulière de formation ou d'expérience professionnelle. L'accès direct dans d'autres établissements passe par des formations de niveau V (CAP, BEP restaurant) ou par une expérience confirmée dans le secteur.

Des stages de formation continue ou des contrats en alternance existent pour accéder à un premier emploi.

| Compétences communes | Spécificités | |
|--|--|--|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place et débarrasser la salle, entretenir le matériel et les locaux - Effectuer le service des mets et des boissons selon les règles et techniques d'usage - Accueillir et renseigner les clients, présenter des produits et susciter la vente - Effectuer des opérations d'écriture et de calcul (bons de commande, additions, ...) - Enregistrer, reformuler et transmettre des informations, des messages et des consignes | <p>Activités spécifiques</p> <p>Activités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Service à l'anglaise (au plat) - Service à la russe (guéridon) - Services des vins - Finitions de certains plats (découpage, flambage) | <ul style="list-style-type: none"> - Préparation ou présentation de hors-d'oeuvre et de desserts - Décoration des tables (décor floral, pliage de serviettes) <p>Responsabilité exercée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encadrement de commis ou de serveurs |
| <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et se faire comprendre dans une langue étrangère - Connaître les habitudes de consommation des différents types de clientèle - Avoir des notions de sommellerie <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'adapter à une clientèle variée (écoute, disponibilité, ...) - Organiser rationnellement son travail - Faire preuve de mémoire auditive et visuelle - Exécuter les tâches avec célérité et dextérité | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration collective | |

13 212) Cuisinier/Cuisinière

Appellations principales :

- chef de partie,
- cuisinier.

Définition

Prépare, cuisine des plats, des mets ou des repas. Met en oeuvre des techniques et des règles de fabrication culinaire.

Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Assure le stockage des denrées, la distribution ou le conditionnement de la production.

Selon son niveau de responsabilité, peut participer à la formation du personnel de cuisine.

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce dans tous les établissements ayant une fonction de production culinaire. L'activité s'effectue seul ou en équipe. Elle implique une station

debout prolongée, la manutention de charges et des expositions fréquentes à la chaleur, parfois au froid. Les horaires sont avec ou sans coupure, le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. L'emploi/métier nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de denrées alimentaires et d'équipements spécifiques). Les dispositions légales rendent obligatoire le port d'une tenue de travail (veste, chaussures de sécurité, toque, ...).

Formation et expérience

Cet emploi/métier est généralement accessible avec des formations spécifiques de niveau V à III (CAP, BEP cuisine, Bac professionnel de restauration, BTH option cuisine ou BTS spécialisé).

Ces formations doivent être complétées d'une expérience professionnelle confirmée pour accéder aux emplois à responsabilité (chef de partie, ...).

| Compétences communes | Spécificités |
|----------------------|--------------|
| | |

| | |
|---|---|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer, confectionner et dresser les plats - Évaluer la qualité des produits de base - Réaliser des recettes à partir de fiches techniques - Vérifier les préparations et les plats (goût, qualité, présentation, ...) - Organiser et entretenir le poste de travail et les équipements | <p>Activités spécifiques</p> <p>Activités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réception, contrôle et stockage des marchandises - Conditionnement des produits <p>Type de cuisine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuisine gastronomique et traditionnelle - Cuisine de collectivité |
| <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posséder des notions de diététique - Savoir utiliser des logiciels de gestion de stocks <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser rationnellement son travail - Discerner les saveurs et les arômes - S'adapter aux évolutions techniques - Respecter des processus méthodologiques précis - Appliquer strictement des règles d'hygiène <ul style="list-style-type: none"> - Faire preuve de créativité - Travailler en équipe | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration de collectivité |

13 232) Maître/Maîtresse d'hôtel

Appellation principale : Maître d'hôtel.

Définition

Organise l'ensemble ou une partie de la salle. Veille à la mise en place de la salle et de l'office. Accueille, place, renseigne, conseille les clients du restaurant, suscite la vente et prend les commandes.

Assure et supervise le déroulement du service et organise la répartition des activités entre le personnel de salle. Dirige les chefs de rang, les commis ou les garçons. Assure la coordination avec la cuisine. Effectue la finition, le découpage et la présentation de certains plats. Peut participer à l'élaboration des menus et des cartes. Peut également présenter les notes et les encaisser. Dans certains cas, assure des services spéciaux (banquet, buffet, traiteur, ...).

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce principalement dans les grands et moyens restaurants, par la taille ou la classification.

L'activité s'effectue en relation permanente avec la clientèle, en équipe, et implique la station debout et de fréquentes allées et venues. Les horaires sont décalés de jour (avec ou sans coupure), le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. L'emploi/métier nécessite de respecter des normes d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'application des réglementations en vigueur. Le port d'une tenue professionnelle est réglementé par l'établissement.

Formation et expérience

Cet emploi/métier est généralement accessible avec des formations spécifiques de niveau V à III (CAP, BEP de restaurant, BTH, Bac professionnel, BTS) complétées d'une expérience professionnelle confirmée de chef de rang.

| Compétences communes | Spécificités |
|--|--|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir et conseiller les clients, présenter la carte et susciter la vente, enregistrer les commandes - Assurer et superviser, coordonner le service de table (mise en place de la salle, de l'office, dressage des tables, ...). - Organiser la répartition des tâches au sein du personnel de salle (Chef de rang, serveur commis, ...) <ul style="list-style-type: none"> - Coordonner les activités de la salle et de la cuisine - Effectuer la présentation, la finition de certains plats (flambage, découpe de viandes ou poissons, ...) - Approvisionner et gérer les "fournitures" nécessaires au service (stocks de linge, verrerie, petit matériel, ...) | <p>Activités spécifiques</p> <p>Activités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration des menus et cartes - Services spéciaux (banquets, buffets, ...) <p>Responsabilité exercée :</p> <ul style="list-style-type: none"> Formation du personnel de salle Encaissement des notes |

| | |
|---|--|
| <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et se faire comprendre dans plusieurs langues étrangères (l'anglais en particulier) - Connaître les habitudes de consommation des différents types de clientèle - Aménagement et décoration de l'établissement | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration collective |
| <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'adapter à une clientèle variée - Être attentif aux comportements et aux goûts des clients - Faire preuve de mémoire auditive et visuelle - Conseiller avec diplomatie - Commander une équipe - Prendre des décisions rapides | |

13 231) Chef de cuisine

Appellations principales :

- chef,
- chef de cuisine.

Appellations spécifiques :

- chef de fabrication,
- directeur de fabrication.

Définition

Organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable : approvisionnement et fabrication (quantité, qualité et coûts), présentation et distribution jusqu'à la consommation. Recrute et participe à la formation du personnel de cuisine (aide de cuisine, cuisinier, chef de partie, ...). Veille à l'application des consignes concernant le ratio "coût/marchandises", supervise les techniques de fabrication, les règles de présentation et l'hygiène alimentaire, contrôle l'entretien de la cuisine et de ses installations. Effectue la gestion de l'ensemble des denrées (approvisionnement, stockage, conservation).

Calcule les coûts et peut être responsable du budget de fonctionnement de la cuisine. Dans certains cas, élabore de nouvelles recettes.

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce dans tous les établissements ayant une fonction de production culinaire.

L'activité s'effectue souvent debout, avec des expositions fréquentes à la chaleur et parfois au froid. Les horaires sont avec ou sans coupure, le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. L'emploi/métier nécessite de respecter et faire respecter des normes d'hygiène et de sécurité (manipulation de produits alimentaires et d'équipements spécifiques), le port de vêtements appropriés (veste de cuisine, toque, chaussures de protection, ...).

Formation et expérience

Cet emploi/métier est accessible aux cuisiniers possédant une expérience confirmée.

| Compétences communes | Spécificités |
|---|---|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confectionner des plats, mets ou repas - Diriger une équipe de travail, répartir les tâches à effectuer - Faire appliquer les techniques de fabrication culinaire - Gérer les denrées alimentaires (approvisionnement, stockage, conservation, ...) - Recruter et former le personnel de cuisine | <p>Activités spécifiques</p> <p>Type de cuisine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuisine de collectivité |
| <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser des logiciels de gestion de stocks | |
| <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encadrer une équipe et organiser rationnellement son travail - Discerner les saveurs et arômes - Faire preuve de créativité - Anticiper les goûts de la clientèle - Respecter strictement les règles d'hygiène - Effectuer des raisonnements mathématiques | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <p>Type d'établissement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Restauration de collectivité |

13 233) Responsable de restauration de collectivité

Appellation principale : Gérant de restauration de collectivité.

Appellations spécifiques :

- gérant de cuisine centrale,
- gérant de cuisine hospitalière,
- gérant de self-service.

Définition

Assure la gestion d'un établissement ou d'un service de restauration collective. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Élabore les menus, évalue les prix de revient et fixe les prix des prestations dans le cadre qui lui est imparti. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Peut assurer la comptabilité de gestion de l'établissement. Selon son niveau de responsabilités, effectue le recrutement et organise l'adaptation du personnel au poste de travail. Peut être amené à superviser plusieurs unités de restauration collective.

Conditions générales d'exercice

L'emploi/métier s'exerce principalement dans des établissements de restauration collective publics ou privés (entreprises, hôpitaux, écoles, pénitenciers, associations d'accueil, ...).

Le rythme journalier se caractérise par l'alternance de périodes d'activité soutenue ("coup de feu") et de périodes de moindre activité. Selon les cas, le travail hebdomadaire s'effectue du lundi au vendredi exclusivement, ou peut s'exercer les dimanches et jours fériés. L'activité nécessite de respecter des règles d'hygiène et de sécurité.

Formation et expérience

Cet emploi/métier est généralement accessible après une expérience confirmée ou avec des formations spécifiques de niveau V à III (CAP, BEP de restaurant, Bac professionnel, BTS hôtellerie restauration, ...).

| Compétences communes | Spécificités | |
|--|--|---|
| <p>Compétences techniques de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer les stocks - Encadrer une équipe - Analyser les prix de revient - Réaliser l'approvisionnement (choix, sélection, ...) - Créer des cycles de menus en respectant les règles nutritionnelles <p>Compétences associées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les habitudes de consommation des différents types de clientèle - Maîtriser les techniques de base en cuisine - Posséder des connaissances approfondies en diététique - Savoir aménager et décorer des espaces | <p>Activités spécifiques</p> <p>Activités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production de cuisine différée - Établissement de menus spécialisés <p>Publics concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3^{ème} et 4^{ème} âges - Enfants - Malades - Autres | <p>Techniques utilisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logiciels de gestion (paiement, stocks, ...) <p>Responsabilités exercées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Passation et négociation de contrat de prestation de services - Recrutement du personnel - Action d'adaptation / formation aux postes de travail - Contrôle de plusieurs unités de restauration |
| <p>Capacités liées à l'emploi :</p> <p>L'emploi/métier requiert d'être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir et planifier son travail - Prendre des initiatives et décisions - Établir des relations commerciales | <p>Lieu d'exercice de l'activité</p> <p>Type d'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuisine centrale - Restauration médico-sociale | |

Avenant n° 47 du 9 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

(Voir également Avenant du 11 mars 2016)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Mod. par Accord 2 déc. 2014, étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 19 juill., applicable le lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC (adhésion par lettre du 14 janv. 2015).

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 21 du 5 février 1997, à l'exception des dispositions de l'annexe I relative au plan de formation.

Préambule : de la volonté de moderniser la grille de classifications de la restauration collective

La branche de la restauration collective constate depuis plusieurs années d'importantes évolutions technologiques et économiques, qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les emplois.

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le système de classifications actuel pour le faire correspondre

avec les métiers d'aujourd'hui et de demain, leur projet : «Construire, l'avenir de la profession à 10 ans» tout en respectant l'obligation quinquennale de négociation et en tenant compte de ses enjeux :

— Favoriser le recrutement dans un contexte de besoins non satisfaits importants, en particulier sur les métiers de la cuisine, et en termes d'attractivité du secteur pour les jeunes

— Rénover l'image de la profession de la restauration collective, donner une visibilité et une reconnaissance de la profession

— Maintenir et développer l'employabilité des salariés par la mise en place de nouvelles filières.

— Permettre l'ascenseur social, par une gestion dynamique des parcours, notamment pour la population féminine par la revalorisation de la filière service (production froide). Si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84,5 % des effectifs à temps partiel

— Adapter les classifications à l'évolution des métiers de la restauration collective, par la formalisation des emplois repères de la branche et des compétences qui leur correspondent, à partir de la méthode des critères 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.

Article 1

Les principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéfices

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 position-

nement 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 deux niveaux, pour :
 - créer un positionnement homogène pour toutes les entreprises de la branche
 - clarifier le positionnement des emplois et appellations dans la grille
 - contribuer à éviter le chevauchement d'un emploi repère ou d'une appellation sur deux niveaux ou des salariés mal positionnés sur leur niveau
- Associé une grille de minima conventionnels aux emplois repères, pour :
 - adapter la grille à la réalité des emplois et à l'évolution de leur rémunération
 - assurer une lisibilité des rémunérations par niveau
 - augmenter la motivation des salariés en affichant clairement les évolutions possibles en termes de salaire, tant à l'interne qu'à l'externe (image et attrait de la profession)
 - mettre en œuvre concrètement l'égalité professionnelle

Article 2 **Les critères classant**

Démarche de classification :

La nouvelle grille de classifications est construite sur une description des emplois repères au travers de cinq critères classant (voir article 3 : relatif aux 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 clas-

sant aboutit à leur positionnement au sein d'un niveau de la grille.

Cette démarche de classifications a permis de positionner les emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour tous les emplois des sociétés relevant du champ d'application de la convention collective : les emplois spécifiques au sein de chaque entreprise, les nouveaux emplois, les emplois support (comptable, secrétaire administratif,...) et les emplois de management.

Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à

chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Le groupe de travail paritaire de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12, veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction créé par l'entreprise, autre que ceux répertoriés dans le présent avenant ou déjà 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 du présent avenant, afin de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support dans la classification des emplois de la Restauration collective.

| Degré | Technicité / Polycompétence | Autonomie / Responsabilité | Formation/Diplôme/VAE | Animation d'équipe / Management | Relation convives - clients */ Communication |
|-------|--|---|--|--|--|
| 1 | Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini | Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. | Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés | Échanger ou communiquer des informations |
| 2 | Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence) | Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels | La polyvalence 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. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive |
| 3 | Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier | Autonomie dans l'organisation du travail | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : Employé Technique de Restauration (ETR), Employé Technique de Service Logistique (ETSL), Commis de cuisine | Animation de salariés de niveau inférieur | Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur |
| 4 | Maîtrise avérée des activités conduites | Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie | CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : Employé Qualifié de Restauration (EQR), Employé qualifié de Service Logistique (EQSL) | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir faire | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

| Degré | Technicité / Polycompétence | Autonomie / Responsabilité | Formation/Diplôme/VAE | Animation d'équipe / Management | Relation convives - clients */ Communication |
|-------|--|--|---|---|--|
| 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.

| Niv de classification | Degrés des critères classant par niveau de classification | | | | |
|-----------------------|---|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|
| | Technicité / Polycompétence | Autonomie / Responsabilité | Formation / Diplôme / VAE | Animation d'équipe / Management | Relation convives-clients / Communication |
| I | D1 | D1 | D1 | D1 | D1 |
| II | D2 | D1 | D2 | D1 | D1 |
| III | D2 | D1 | D3 | D2 | D1 |
| IV | D3 | D2 | D4 | D2 | D2 |
| V | D3 | D3 | D4 | D3 | D3 |
| VI | D4 | D4 | D5 | D4 | D4 |
| VII | D5 | D4 | D5 | D5 | D5 |
| VIII | D5 | D5 | D6 | D5 | D5 |
| IX | D6 | D6 | D6 | D6 | D6 |

Article 3
Description des critères classant

A
Technicité / Polycompétence

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités requérant une simple mise au courant. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs et sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités

essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une «mise au courant» de courte durée.

2. Connaissances générales de base des activités permettant la réalisation d'opérations classiques dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement, de l'apprentissage ou du parcours professionnel. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (Polycompétence).

3. Bonne maîtrise des activités conduites. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines

d'activités relevant d'un enseignement spécialisé ou d'acquis professionnels et requérant un savoir-faire dans le métier. Les travaux sont de nature diversifiée et présentent ponctuellement un degré de complexité certain. Choix des solutions les plus appropriées en fonction des ordres reçus.

4. Maîtrise avérée des activités conduites. Mise en œuvre d'une technique requérant une capacité d'analyse permettant de résoudre les problèmes courants dans ses domaines d'activités. Les opérations à réaliser sont assez complexes et interdépendantes, elles requièrent de vérifier la cohérence d'informations dont les origines sont variées. Les solutions à mettre en œuvre n'ont pas été nécessairement déjà rencontrées.

5. Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes complexes de ses domaines d'activités. Son périmètre de compétence présente des situations complexes qui nécessiteront la recherche de solutions parfois innovantes.

6. Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes très complexes nécessitant de prendre en charge une expertise interne comme externe dans différents domaines d'activités. Les travaux présentent de nouveaux degrés de complexité qui amènent à résoudre des problèmes difficiles à identifier.

B **Autonomie / Responsabilité**

L'autonomie caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

La responsabilité caractérise le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste. La notion d'impact caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par des règles, usages et procédures de travail. Les procédures de réalisation et de contrôles sont directes et systématiques. Les instructions sont précises, complètes et détaillées, elles fixent les modes opératoires, leurs conditions et les délais de réalisation.

2. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés à l'avance. Le contrôle sur les résultats est fréquent.

3. Autonomie dans l'organisation du travail. La fonction implique de définir son propre plan de travail, toutefois les objectifs restent définis par la hiérarchie tout en laissant le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des groupes de travail différent. De fait, un contrôle attentif et régulier est à réaliser sur les informations reçues et sur les opérations.

4. Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie. La fonction participe à la détermination des objectifs et des moyens (budget,...) qui constituent son cadre général. Elle participe à l'effort collectif d'accroissement des revenus et/ou des marges et/ou de la productivité et/ou de la qualité des services de l'entreprise. Les instructions données définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.

5. Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale. La fonction pilote les activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle vérifie la cohérence. Elle implique notamment la conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation. Elle implique également une capacité à réagir et à prendre des décisions face à des situations exceptionnelles. L'impact des travaux peut s'étendre à d'autres secteurs et il se traduit dans les résultats obtenus dans différents domaines. Les buts et le contexte dans lesquels doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs à court ou à moyen terme.

Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et moyen terme. Leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble et individuelles qui précisent les objectifs dans un cycle de moyen terme. Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

C **Formation/Diplôme/VAE**

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connais-

sances 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

** 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.)*

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.

Article 4

La grille de classifications

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 |
| 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

Article 5

Les emplois repères

Les emplois repères sont des «emplois cibles», c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plu-

sieurs 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⁽¹⁾ définis sont les suivants :

(1) Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins

- 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

Article 6

Les filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères

Le tableau suivant permet de visualiser :

- les trente emplois repères ainsi que leurs appellations principales

- leur niveau et leur positionnement les uns par rapport aux autres
- les statuts
- les trois 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 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

| Statut | Niveaux | | | | |
|-------------------|----------|--|---|--|--|
| | | NIV I | NIV II | | |
| EMPLOYÉ | NIV I | Employé de restauration (EDR) (plongeur) | | | |
| | NIV II | Employé polycompétent de restauration (EPR) (certificat d'aptitude) | | | |
| | NIV III | Employé technique de service logistique (ETSL) (projet de cqp) | Employé technique de restauration (ETR) (CQP) | Commis de cuisine/Commis pâtissier (CQP) | |
| | NIV IV | Employé qualifié de service logistique (EQSL) (chauffeur livreur et allotisseur) | Employé qualifié de restauration (CQP) | Cuisinier / Pâtissier | |
| | NIV V | Responsable logistique | Responsable de point de vente | Second de cuisine (Chef de partie) | |
| AGENT DE MAÎTRISE | NIV VI | Diététicien | Adjoint au responsable de restaurant | Responsable de point de restauration (Projet de CQP) | Chef de cuisine/ Chef pâtissier* (Projet de CQP) |
| | NIV VII | Chef gérant (CQP) | | | |
| | NIV VIII | Responsable de restaurant | Chef de production | | |
| CADRE | NIV IX | Chef de secteur / Directeur de restaurant ** | | | |

(*) L'accès au statut « Agent de maîtrise », pour le Chef de cuisine/Chef pâtissier, repose sur les 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 pâtissier 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 restaurants dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros TTC. Ce montant sera révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application de la formule suivante : $P = Po (0,50 \cdot I/Io) + (0,50I/Io)$

P = plafond révisé // Po = plafond en vigueur avant révision // I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

Io = valeur de I lors de la précédente révision // I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

Io = valeur de I' lors de la précédente révision

Lors de la première révision, les valeurs d'I et d'I' seront les dernières connues au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Article 7

Les dispositifs de professionnalisation

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.

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

- développer l'accès tant aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en place par la branche de la Restauration collective
 - Employé Technique de Restauration (ETR)
 - Employé Qualifié de Restauration (EQR)
 - Chef Gérant
- créer le certificat d'aptitude matérialisant la polycompétence pour reconnaître les compétences mises en œuvre par l'Employé(e) Polycompétent(e) de Restauration
- créer notamment les CQP suivants :
 - Employé Technique de Service Logistique
 - Responsable de point de restauration
 - Chef de cuisine restauration collective
 - Chef pâtissier

Conformément aux dispositions de l'article 6-1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la Restauration collective du 7 février 2005, les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les deux ans, est le moment privilégié pour envisager des possibilités d'évolution.

Les entreprises sont invitées à s'inspirer du processus 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.

Article 7-1

Accès au niveau II : «Employé Polycompétent de Restauration»

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

7-1.1

Le certificat d'aptitude

Dans leur volonté d'encourager le développement de nouvelles compétences pour les salariés et ainsi d'amorcer l'ascenseur social, les parties signataires conviennent de reconnaître la polycompétence mise en œuvre par les Employé(e)s de Restauration qui réalisent des tâches récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires par la mise en place d'un certificat d'aptitude d'«Employé Polycompétent de Restauration».

Au cours du 1^{er} entretien professionnel suivant l'entrée en application du présent avenant, le salarié pourra faire la demande à son N+1 de passer le certificat d'aptitude ; ce dernier appréciera la capacité du salarié à obtenir le certificat.

En cas de refus, la hiérarchie fera connaître, par écrit, au salarié concerné les motivations de sa décision.

Le certificat d'aptitude permettra d'évaluer :

- les savoir-faire métier
 - Hygiène et sécurité alimentaire
 - Sécurité au travail
 - Relation consommateur
 - Capacité d'initiative
 - Travail en équipe
- Les savoirs de base
 - Écriture
 - Lecture
 - Calcul

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

Démarche :

— Dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié émet le souhait de passer le certificat d'aptitude

— par observation sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à faire valider ses savoirs par le biais du certificat d'aptitude

— en cas de refus, la hiérarchie doit en exprimer les motivations. Elle doit alors, sous un délai de 12 mois, être en mesure de proposer au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base.

— le salarié qui passe avec succès le certificat d'aptitude se voit alors proposer, si nécessaire, une formation à la compétence technique supplémentaire requise par son poste d'employé polycompétent de restauration (ex : caisse).

— en cas de non validation des savoirs par le certificat d'aptitude, la hiérarchie propose au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base, dans les 12 mois suivant la non validation.

— Une fois le certificat d'aptitude obtenu, le salarié accède au niveau II.

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 deux engagements :

— informer tous les hiérarchiques de ce dispositif avant la première campagne d'entretiens professionnels intervenant dans l'entreprise après l'entrée en vigueur du présent avenant

— mettre en place une politique de mise à niveau des savoirs de base, pour tous les salariés qui le souhaitent, qui pourra s'inscrire dans le cadre de la convention de partenariat que le FAFIH a signé avec l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

7-1.2

La justification de certains critères

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

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

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

Article 7-2

Le CQP «Employé Technique de Service Logistique»

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

Article 7-3

Le CQP «Responsable de point de restauration»

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

Article 7-4

Le CQP «Chef de cuisine restauration collective»

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

Article 7-5

Le CQP «Chef pâtissier»

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

Article 8

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

(Annulé par Accord 2 décembre 2014)

Pour permettre le respect des engagements pris dans l'article 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'accord sur les classifications, 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.

Article 9
Les 30 emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations

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 / Étagère / Homme/Femme de maintenance / Homme/Femme de ménage / Homme/Femme de service / Hôte(sse) / Hôte(sse) d'accueil / Hôte(sse) de cafétéria / Hôte(sse) de restauration / Hôte(sse) préparateur(trice) / Hôte(sse) standardiste / Lingère / Manutentionnaire / Officière / Ouvrier de maintenance / Ouvrier d'entretien / Plongeur(se) / Plongeur(se) manutentionnaire / Plongeur(se)-batterie / Préparateur(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. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence) |
| Autonomie / Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |
| Formation | 2 | La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude |

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

Exemples de missions :

Dans le cadre des 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 / Économe / Économe 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. À ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : (polycompétence) |
| Autonomie / Responsabilité | 1 | La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

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

Exemples de missions :

Participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinants sur la production chaude. Met en œuvre des techniques (et des règles de fabrication) culinaires simples. Réalise en particulier les préparations relevant de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au stockage des denrées, à la distribution

ou au conditionnement de la production. Participe au nettoyage.

Appellations :

Commis de cuisine / Commis pâtissier(e) / Pizzaiolo.
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 / Contre-maître(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 bilingüe(*).

(*) 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 / Pâtissier

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 tour-

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

nant(e) / Cuisinier(e) tournant(e) / Cuisinier(e) traiteur polyvalent(e) / Pâtissier(e).

Niveau : V

Statut : Employé

Second de cuisine / chef de partie / responsable point de vente / responsable logistique

| 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 pâtissier

Niveau : VI

Statut : Agent de maîtrise

L'accès au statut «Agent de maîtrise» repose sur au moins une des conditions suivantes :

— l'obtention du CQP «Chef de cuisine restauration collective» ou «Chef pâtissier»

— le management d'équipe. L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la dimension «Animation d'équipe de production», c'est-à-dire l'encadrement d'au moins 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

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 |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Critères classant | Degrés | Description |
|--|--------|--|
| Animation d'équipe / Management | 4 | Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir faire |
| Relation convives-client / Communication | 4 | Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur |

Exemples de missions :

Établit les plans alimentaires, élabore ou valide les menus et leurs déclinaisons pour les régimes alimentaires, dans le respect de la politique de l'entreprise.

Appellations :

Diététicien(ne) / Diététicien(ne) coordinateur(trice) qualité / Hôte(sse) diététicien(ne) / Responsable diététique / Contrôleur qualité.

Chef gérant

Niveau : VII

Statut : Agent de maîtrise

| 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 | Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction |

Exemples de missions :

Assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Évalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et

garantit la bonne application du contrat. Il est le premier interlocuteur de la direction du client et des convives.

Appellations :

Chef de cuisine gérant(e) / Chef de cuisine gestionnaire / Chef gérant(e) / Chef gérant(e) tournante) / 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⁽¹⁾, il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de «Directeur de restaurant».

(1) Ce montant sera révisé le 1^{er} 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 1^{er} 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 délégué. 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.

Article 10

L'accès au statut «Agent de maîtrise»

L'agent de maîtrise se caractérise par des aptitudes managériales et des capacités techniques et professionnelles avérées et maîtrisées, lui permettant d'assurer, dans les limites de sa mission, des responsabilités d'encadrement et d'animation du personnel.

En outre, les salariés exerçant une responsabilité liée à leurs compétences de haute technicité peuvent accéder au statut agent de maîtrise.

Les emplois repères positionnés dans les niveaux VI, VII et VIII correspondent au statut «Agent de maîtrise».

Article 11

L'accès au statut «Cadre»

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 reconvenue au-delà de la restauration collective ou un grand volume d'activité sont susceptibles d'être positionnées au niveau cadre. Ex : Chef de production d'une grande cuisine centrale, Chef de cuisine d'une salle à manger de direction.

Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros TTC⁽¹⁾. Ils prennent alors l'appellation de Directeur de restaurant.

(1) Ce montant sera révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$$P = P_0 (0,50 * I/I_0) + (0,50 * I'/I'_0)$$

P = plafond révisé

P₀ = plafond en vigueur avant révision

I = dernière valeur connue de l'indice «repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration» 639026

I₀ = valeur de I lors de la précédente révision

I' = dernière valeur connue de l'indice «repas dans un restaurant scolaire ou universitaire» 639025

I'₀ = valeur de I' lors de la précédente révision

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Article 12

Les modalités d'application de l'avenant

— Modalités d'application de l'avenant au niveau entreprise

L'entreprise doit garantir la mise en œuvre des nouvelles classifications dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (Cf article 18).

Pour faciliter l'application du présent avenant, l'entreprise s'engage à informer son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, à défaut CE, à défaut DP) sur son contenu, dans les trois mois de sa signature.

Afin de vérifier la bonne mise en œuvre du présent avenant, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire qui se réunira au plus tard trois mois après l'entrée en vigueur du présent avenant. Il sera constitué de membres de la direction, des partenaires sociaux (des délégués syndicaux centraux ou à défaut des délégués syndicaux ou à défaut des délégués du personnel). Ces membres du groupe de travail paritaire seront préalablement formés selon des modalités propres à chaque employeur.

Ce groupe de travail veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction soit en cohérence avec la grille de classification et les critères classant. À cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les cinq mois de l'entrée en vigueur du présent avenant, les membres du comité central d'entreprise ou à défaut du comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, seront informés et l'encadrement sensibilisé aux éventuelles difficultés rencontrées dans le processus de mise en œuvre et aux dispositions arrêtées pour y remédier.

— Modalités de suivi de l'avenant au niveau national

Le suivi national de l'application sera assuré au niveau de la branche par une commission nationale paritaire de suivi. La commission nationale paritaire de suivi sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant et du même nombre

de représentants des organisations patronales signataires dudit avenant.

La commission nationale paritaire de suivi suivra la mise en œuvre de l'avenant, veillera au respect de la méthode de classification définie par le présent avenant et garantira la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent avenant.

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

Article 13 **Les garanties individuelles**

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

— l'existence du présent avenant et sa date d'entrée en application

— la situation nouvelle du salarié au regard 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 Information de l'encadrement et des IRP* | Ms 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 Information des IRP* | | Me+3 |
| Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise) Information sur situation individuelle des salariés | | Me+5 |
| 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 | | Ms : mois de la signature |
| ** DSC, à défaut DS, à défaut DP | | Me : mois de l'extension |

Article 14 **La grille des minima conventionnels**

Dans une volonté de cohérence du travail de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent d'associer aux emplois repères une grille des minima conventionnels.

Les dispositions de l'article 16 sont modifiées comme suit : (voir cet article).

Article 15 **Révision des classifications**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7, les parties se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 16 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 17

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 18

Durée - date d'entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les minima conventionnels prévus à l'article 14 ne seront applicables qu'au 6^{ème} mois civil suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 19

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexes

Annexe 1 : 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

Élémentaire : qui a un caractère simple

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes comparables dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

Emploi repère : les emplois repères sont des «emplois cibles», c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

Expérience : élargissement des savoirs et des aptitudes induits par le parcours professionnel.

Fonction : une fonction est un ensemble de tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et regroupées sous une même dénomination que l'entreprise attribue à un salarié ou à un groupe de salariés. Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fréquent : qui se produit périodiquement à des intervalles 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

Annexe 2 : Articles modifiés

Travail intermittent dans le secteur scolaire

Voir l'article 1 de l'accord du 14 juin 1993 modifié

Changement de prestataires de services

Voir l'article 3 de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 modifié

Réduction du temps de travail

Voir l'article 9 de l'accord cadre du 15 janvier 1999

Classification

Voir l'annexe I de l'avenant n° 21 du 21 février 1997

Avenant du 11 mars 2016

[Étendu par arr. 24 nov. 2016, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis dans le triple objectif de :

— répondre à l'engagement pris dans l'avenant 47 relatif aux classifications «de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support»

— traduire la volonté que les fonctions support soient identifiées et prises en considération

— permettre une cohérence de positionnement des fonctions support au sein des entreprises de la branche

L'enquête menée auprès de ces dernières a permis d'avoir une vision globale du positionnement des fonctions support réalisé et a confirmé d'une part que certaines appellations ne concernent qu'un nombre très limité de salariés, d'autre part que ces appellations peuvent recouvrir des réalités très différentes selon l'organisation et la taille de l'entreprise.

Les parties signataires sont convenues de regrouper les appellations en familles de métiers et mettre des seuils minima d'entrée de positionnement.

En complément de la grille de positionnement des fonctions opérationnelles est proposée la grille de positionnement des fonctions support suivante :

| 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 | | | | | | | |

Dispositions finales

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent

avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

SALAIRES

Avenant n° 43 du 20 juillet 2007

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai]

Article 1 Rémunération

Avenant n° 1, 11 mars 2016, applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard le 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

1-1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

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

De ce fait, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2008, le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

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

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

1-2

Suppression du Salaire de base mensuel (SBM) et du Revenu minimum mensuel (RMM)

Compte-tenu des dispositions de l'article 1-1 du présent avenant, les notions de salaire de base mensuel (SBM) et de revenu minimum mensuel (RMM) sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2008.

1-3

Salaire minimum mensuel (SMM)

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

1-4

Revenu minimum annuel (RMA)

(Annulé par Avenant n° 1, 11 mars 2016, non étendu. Voir Dispositions Générales, art.16-3 et16-4)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont un an d'ancienneté telle que définie à l'article 3-1.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1-3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

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

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

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

— pour le niveau I : SMM X 70 %

— pour les niveaux IIA à VB : SMM

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

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

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

1-5

Évolution des SMM et RMA

(Annulé par Avenant n° 1, 11 mars 2016, non étendu. Voir Dispositions Générales, art.16-3 et16-4)

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour le 1^{ère} fois en octobre 2008, pour application à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 2 Classifications

2-1

Évolution des classifications

Les parties signataires s'engagent à reprendre, dès septembre 2007, les travaux de modernisation de la grille

des classifications dans l'objectif d'aboutir dans un délai de 18 à 21 mois afin de :

- réviser les classifications en tenant compte de l'évolution des métiers de la restauration collective ;
- créer de nouvelles opportunités de parcours professionnels ;
- contribuer au maintien de l'employabilité des salariés.

2-2 Niveau I

Sans attendre la fin des travaux de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent de regrouper les échelons A et B du niveau I de la grille de classifications et d'adopter, pour ce niveau unique, les critères classants définis pour l'actuel niveau IB.

Article 3 Ancienneté et garantie des risques lourds

3-1 Ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2008, dans le cadre des passages de marchés rentrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté...).

3-2 Garantie des risques lourds

Les parties signataires s'engagent à ouvrir, au cours du second semestre 2007, une négociation sur la mise en place d'une prévoyance de branche pour la garantie des risques lourds (décès, invalidité 3^{ème} catégorie, incapacité permanente).

Article 4 Adaptation de la convention collective

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, les dispositions conventionnelles supprimées ou modifiées figurent à l'annexe I.

Article 5 Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Article 6 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ

d'application de la Convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17/02/1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5/07/1997).

Article 7 Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 8 Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008, à l'exception des dispositions des articles 2-1 (Classifications) et 3-2 (garantie des risques lourds) dont l'application n'est pas subordonnée à leur extension, même si le Ministère sera sollicité à ce titre.

Article 9 Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité l'extension du présent avenant et de son annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 44 du 22 juin 2009

[Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 17 nov., applicable au 1^{er} juill. 2009]

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 2 Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1^{er} juillet 2009.

| Niveaux | Taux Horaire au 1 ^{er} juillet 2009 |
|---------|--|
| I | 8,82 |
| II A | 8,85 |

| Niveaux | Taux Horaire au 1 ^{er} juillet 2009 |
|---------|--|
| II B | 8,90 |
| III A | 8,94 |
| III B | 9,11 |
| IV A | 9,61 |
| IV B | 10,20 |
| V A | 11,17 |
| V B | 15,94 |

Article 3
Salaires minima mensuels

convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1^{er} juillet 2009.

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

| Niveaux | SMM au 1 ^{er} juillet 2009 |
|---------|-------------------------------------|
| I | 1337,73 |
| II A | 1342,28 |
| II B | 1349,86 |
| III A | 1355,93 |
| III B | 1381,71 |
| IV A | 1457,55 |
| IV B | 1547,03 |
| VA | 1694,15 |
| V B | 2417,62 |

Article 4
Revenus minima annuels

tifier d'un an d'ancienneté, et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1^{er} juillet 2009.

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent jus-

| Niveaux | RMA au 1 ^{er} juillet 2009 |
|---------|-------------------------------------|
| I | 16989,17 |
| II A | 17449,64 |
| II B | 17548,18 |
| III A | 17627,09 |
| III B | 17962,23 |
| IV A | 18948,15 |
| IV B | 20111,39 |
| V A | 22023,95 |
| V B | 31429,06 |

Article 7
Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la

convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition

d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} juillet 2009.

Article 9

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des relations sociales, de la Famille et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 48 du 9 novembre 2011

[Étendu par arr. 10 avr. 2012, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les parties signataires de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la Restauration collective, ont souhaité d'ores et déjà revaloriser, à compter du 1^{er} janvier 2012 et pour une période tran-

sitoire allant jusqu'à la mise en œuvre dudit avenant, les minima correspondant à la grille de classification actuellement en vigueur.

Cet avenant constitue un tout indivisible avec l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la Restauration collective ; dès lors que ce dernier avenant serait frappé d'opposition, le présent avenant à durée déterminée serait considéré comme nul et non avenu.

Pour favoriser l'application de ces minima dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé sera sollicité à ce titre.

Les parties signataires ont donc convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaire minima tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 43, sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

| Niveaux | Taux Horaire Au 1 ^{er} janvier 2012 |
|---------|---|
| I | 9,18 |
| IIA | 9,29 |
| IIB | 9,39 |
| IIIA | 9,49 |
| IIIB | 9,58 |
| IVA | 9,68 |
| IVB | 10,34 |
| VA | 11,66 |
| VB | 15,94 |

Article 3

Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

| Niveaux | SMM Au 1 ^{er} janvier 2012 |
|---------|--|
| I | 1 392,33 |
| IIA | 1 409,01 |
| IIB | 1 424,18 |
| IIIA | 1 439,35 |
| IIIB | 1 453,00 |
| IVA | 1 468,16 |
| IVB | 1 568,27 |
| VA | 1 768,47 |
| VB | 2 417,62 |

Article 4
Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent jus-

tifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

| Niveaux | RMA Au 1 ^{er} janvier 2012 |
|---------|--|
| I | 17 682,59 |
| IIA | 18 317,13 |
| IIB | 18 514,34 |
| IIIA | 18 711,55 |
| IIIB | 18 889,00 |
| IVA | 19 086,08 |
| IVB | 20 387,51 |
| VA | 22 990,11 |
| VB | 31 429,06 |

Article 3
Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 50 du 18 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 mai 2013, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Article 4
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012

Article 1er
Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 5
Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à

Article 2
Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

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

Article 3
Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

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

Article 4
Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent jus-

tifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 18 593,25 |
| II | 18 928,39 |
| III | 19 263,66 |
| IV | 19 579,04 |
| V | 20 308,60 |
| VI | 21 215,61 |
| VII | 22 891,57 |

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| VIII | 24 587,16 |
| IX | 28 984,15 |

Article 5

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 7

Extension de l'avenant

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

Avenant n° 51 du 27 janvier 2015

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

| Niveaux | Taux horaires |
|---------|---------------|
| I | 9,62 |
| II | 9,73 |
| III | 9,89 |
| IV | 10,05 |
| V | 10,43 |
| VI | 10,89 |
| VII | 11,74 |
| VIII | 12,74 |
| IX | 16,49 |

Article 3

Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des syndicats CFTC Commerce Services et Force de Vente.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17/02/1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5/07/1997).

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| I | 1 459,07 |
| II | 1 475,75 |
| III | 1 500,02 |
| IV | 1 524,28 |
| V | 1 581,92 |
| VI | 1 651,69 |
| VII | 1 780,61 |
| VIII | 1 932,28 |
| IX | 2 501,04 |

Article 4
Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux

salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 18 967,91 |
| II | 19 184,75 |
| III | 19 500,26 |
| IV | 19 815,64 |
| V | 20 564,96 |
| VI | 21 471,97 |
| VII | 23 147,93 |
| VIII | 25 119,64 |
| IX | 32 513,52 |

Article 5
Égalité Femmes / Hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que «l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'«assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Article 6
Revalorisation des primes

Article 6-1
Prime d'activité continue

«Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36-1 de la convention collective nationale est porté, à 46 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.»

Article 6-2
Prime de détachement temporaire

«Le montant minimal brut de la prime journalière de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté à 2 €».

Article 7 **Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

Compte tenu principalement des distorsions de rémunération entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation induites par l'accord du 7 février 2005, les données sociales du secteur de la Restauration collective démontrent que les entreprises de ce secteur privilégient le recours au contrat d'apprentissage.

Afin d'équilibrer cette situation et d'optimiser les sources de financement de ces deux types de contrats en alternance, les parties signataires souhaitent :

d'une part, réaffirmer leur volonté de :

— augmenter l'attractivité de la profession pour les jeunes en proposant des parcours qualifiants par la mise en place de CQP à l'entrée de chacune des filières identifiées

— professionnaliser les emplois en encourageant l'acquisition de qualifications

d'autre part, faire évoluer les dispositions de l'article 3-1 de l'accord du 7 février 2005 de la manière suivante :

«Les titulaires d'un contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'application du présent avenant seront rémunérés conformément aux articles L. 6325-8 et L. 6325-9 du code du travail.»

En contrepartie, les parties signataires se fixent pour objectif :

— de faire évoluer, à compter de la date d'application du présent avenant, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1^{ère} année d'application puis, de 50 % sur chacune des deux années suivantes.

— de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 % la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation

— de plus, si lors d'un transfert de marché, un salarié en contrat de professionnalisation se retrouve sans tuteur, le nouvel employeur s'engage à lui trouver un nouveau tuteur pour lui permettre d'aller au terme de son contrat de professionnalisation ou de son action de professionnalisation.

— les parties signataires demandent à la CPNEFP-RC, dans le cadre de ses attributions en matière d'orientation de la politique générale d'emploi, de formation et de qualification, de faire évoluer, en fonction des besoins identifiés de la branche, les formations prioritaires définies au titre du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP-RC le suivi annuel de ces dispositions.

| Niveaux | Taux Horaires |
|---------|---------------|
| I | 9,68 |
| II | 9,79 |

Article 8 **Dénonciation ou modification de l'avenant**

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 9 **Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 10 **Extension de l'avenant**

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

Avenant n° 53 du 11 mars 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juin 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17/02/1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5/07/1997).

Article 2 **Taux horaires minima**

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | Taux Horaires |
|---------|---------------|
| III | 9,95 |
| IV | 10,11 |
| V | 10,49 |
| VI | 10,95 |
| VII | 11,80 |
| VIII | 12,81 |
| IX | 16,58 |

Article 3
Salaires minima mensuels

convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

| 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 |

Article 4
Revenus minima annuels

salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 19 086,15 |
| II | 19 303,04 |
| III | 19 618,51 |
| IV | 19 933,99 |
| V | 20 683,24 |
| VI | 21 590,22 |
| VII | 23 266,18 |
| VIII | 25 257,61 |
| IX | 32 690,95 |

Article 5
Égalité Femmes / Hommes

qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6 rappelle que «l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'«assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective.

Article 6

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juin 2016.

Article 8

Extension de l'avenant

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

| Niveaux | Taux Horaires |
|---------|---------------|
| I | 9,88 |
| II | 9,98 |
| III | 10,13 |
| IV | 10,29 |
| V | 10,68 |
| VI | 11,14 |
| VII | 12,00 |
| VIII | 13,03 |
| IX | 16,86 |

Article 3

Salaires minima mensuels

Avenant n° 55 du 11 février 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2 de la

convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| I | 1 498,50 |
| II | 1 513,51 |
| III | 1 536,44 |
| IV | 1 560,98 |
| V | 1 619,18 |
| VI | 1 689,69 |
| VII | 1 820,14 |
| VIII | 1 975,92 |
| IX | 2 557,44 |

Article 4 **Revenus minima annuels**

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 19 480,50 |
| II | 19 675,60 |
| III | 19 973,66 |
| IV | 20 292,76 |
| V | 21 049,36 |
| VI | 21 965,95 |
| VII | 23 661,76 |
| VIII | 25 686,95 |
| IX | 33 246,72 |

Article 5 **Égalité Femmes / Hommes**

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que «l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'«assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion».

salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et règlementaires.

Article 6 **Dénonciation ou modification de l'avenant**

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

Avenant n° 57 du 17 février 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 55 du 11 février 2018.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16-1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | Taux Horaires |
|---------|---------------|
| I | 10,15 |
| II | 10,21 |
| III | 10,36 |
| IV | 10,53 |
| V | 10,93 |
| VI | 11,40 |
| VII | 12,28 |
| VIII | 13,33 |
| IX | 17,25 |

Article 3

Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16-2

de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| I | 1 539,45 |
| II | 1 548,55 |

| Niveaux | SMM |
|---------|----------|
| III | 1 571,30 |
| IV | 1 597,09 |
| V | 1 657,75 |
| VI | 1 729,04 |
| VII | 1 862,51 |
| VIII | 2 021,76 |
| IX | 2 616,31 |

Article 4

Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux

salariés qui peuvent justifier d'un an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16-3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

| Niveaux | RMA |
|---------|-----------|
| I | 20 012,86 |
| II | 20 131,16 |
| III | 20 426,92 |
| IV | 20 762,11 |
| V | 21 550,79 |
| VI | 22 477,49 |
| VII | 24 212,60 |
| VIII | 26 282,89 |
| IX | 34 012,00 |

Article 5

Égalité Femmes / Hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que «l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2020.

Article 8

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention

collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord cadre du 15 janvier 1999

[Étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 8 juin 1999]

Mod. par Avenant n° 2, 7 févr. 2001, étendu par arr. 19 oct. 2001, JO 30 oct. 2001

Mod. par Avenant n° 3, 12 févr. 2004, étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1^{er} avr. 2005

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de 20 salariés et moins. Elle offre par ailleurs la possibilité d'une aide financière aux entreprises qui réduiront leur temps de travail effectif d'au moins 10% et qui créeront ou sauvegarderont au minimum 6% d'emplois.

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

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

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ

d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 7 février 1996.

Article 2

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. 412-18 du code du travail.

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

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

Article 3

Durée du travail

Mod. par Avenant n° 2, 7 févr. 2001, étendu par arr. 19 oct. 2001, JO 30 oct. 2001

(Voir aussi l'avenant n° 1 du 7 février 2001 relatif à l'habillement/déshabillage)

Au plus tard au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera ramenée à 35 heures.

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, «la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides au titre de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

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.

Le temps d'un repas ne peut être ni inférieure à 30 minutes ni supérieure à 45 minutes.

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.

Ces dispositions s'appliquent à l'encadrement qui toutefois, en raison des contraintes de services d'ordre technique, commerciale ou autres relevant de sa responsabilité, pourra être amené à interrompre son repas.

De ce fait, toute intervention qui ne permettrait pas à un membre de l'encadrement de disposer d'au moins 30 minutes consécutives pour son repas sera considérée comme du temps de travail et déclarée sous sa responsabilité dans le cadre de l'autocontrôle.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, les temps nécessaires à l'habillage (prise de service) et au déshabillage (fin de service) ne sont pas considérés comme temps de travail. Les changements de tenue de travail pendant la journée de travail seront considérés comme temps de travail effectif.

Article 3.1 Heures supplémentaires

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

À la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures reste à 130 heures par salarié. Cependant, pour le personnel d'encadrement régi par une convention de forfait, ce contingent est porté à 188 heures.

Par accord d'entreprise, ces contingents pourront être augmentés, sans que cette augmentation soit supérieure à 50 heures.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les règles applicables en cas de mise en place d'une modulation du temps de travail telle que définie dans les articles L. 212-8-II et L. 212-2-1 du code du travail.

Article 3.2 Repos quotidien

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.

Article 4 Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois

Il appartiendra à chaque entreprise qui souhaite bénéficier des aides de définir en fonction de ses structures et des accords de réduction du temps de travail déjà en place (notamment des accords signés dans le cadre de la loi du 11 juin 1996) le périmètre d'application de la réduction du temps de travail (entreprise, filiale, ensemble d'établissements, établissement, secteur d'activité, région, ville ou toute autre zone géographique définie par accord) ainsi que l'affectation des salariés embauchés dans ce cadre.

Pour le périmètre défini à l'alinéa 1, chaque entreprise pourra, en fonction de sa situation économique et/ou de ses contraintes spécifiques, envisager une application offensive de la loi du 13 juin 1998 et/ou une utilisation défensive, afin de s'adapter aux organisations mises en place dans les entreprises ou collectivités clientes du fait de la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'une application offensive, les créations d'emplois et l'accroissement d'horaire des salariés à temps partiel, en contrepartie d'une réduction de la durée du travail correspondront à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction du temps de travail.

Les créations d'emplois seront effectuées prioritairement par contrat à durée indéterminée. Une préférence sera donnée aux jeunes demandeurs d'emplois et aux chômeurs de longue durée. La part minimum que devra représenter, dans les entreprises, les embauches en contrat à durée indéterminée sera des deux tiers.

Les entreprises pourront, sous réserve que leur organisation le permette, pour répondre à leur obligation de création d'emplois, accroître les horaires des salariés à temps partiel qui en font la demande, dans la limite de 49 % de l'équivalent horaire du nombre total d'embauches prévu par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords d'entreprise devront déterminer la répartition par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel de ces embauches (ou augmentations

d'horaires) qui devront être réalisées dans le délai maximum d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

De même, ces accords devront prévoir les engagements pris par l'entreprise en matière de maintien des effectifs majorés pour une durée qui ne peut être inférieure à deux ans, à compter de la dernière embauche.

Les entreprises informeront les instances représentatives du personnel, dans le cadre de leurs obligations légales, des modalités de mise en œuvre et de suivi de la réduction du temps de travail.

Dans l'hypothèse d'une utilisation défensive de la loi visant à sauvegarder des emplois, les accords d'entreprise devront mentionner le contexte économique et social dans lequel ils se situent et déterminer spécifiquement :

- le nombre d'emplois que la réduction du temps de travail permet de préserver et qui devra correspondre à un volume d'heures équivalent à au moins 6 % de l'effectif annuel moyen, exprimé en équivalent temps plein, concerné par la réduction ;
- la durée de maintien des effectifs, exprimés en équivalent temps plein, déduction faite des suppressions d'emplois qui n'auraient pu être évitées ; cette durée ne pourra être inférieure à deux ans à compter de la signature de la convention.

Dans le cadre des transferts de personnels consécutifs à une application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les règles suivantes s'appliqueront conformément aux orientations ébauchées dans le courrier du 25 novembre 1998 de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi et de la solidarité, annexé au présent accord, sachant qu'un protocole d'accord sera signé avec l'administration postérieurement à la signature du présent accord-cadre :

— en raison des reprises ou des pertes de marchés, l'entreprise apportera semestriellement à l'administration, toutes les informations nécessaires à l'ajustement du périmètre défini initialement dans la convention liant l'État et l'entreprise ;

— dans chaque entreprise, outre l'obligation d'information mensuelle au comité d'entreprise, les organisations signataires de l'accord recevront un double de l'information adressée à l'administration ;

— l'entreprise qui perd un marché verra son périmètre réduit du nombre de salariés transférés ;

— l'entreprise qui reprend l'activité pourra, soit étendre le périmètre de la convention aux salariés du restaurant transféré, soit conserver le périmètre initial de sa convention RTT, son obligation de maintien de l'emploi restant, dans ce dernier cas, inchangée.

Sauf dispositions contraires permettant le maintien de l'accord de réduction du temps de travail du précédent

employeur, c'est l'accord collectif du nouvel employeur qui s'appliquera, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 à la convention collective nationale.

Article 5

Les choix possibles d'organisation

Mod. par Avenant n° 3, 12 févr. 2004, étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1^{er} avr. 2005. L'arrêté du 21 mars 2005 portant extension de l'avenant n° 3 du 12 février 2004 a été annulé par le Conseil d'État (CE, 6 déc. 2006, n° 281031, Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale).

La réduction du temps de travail constituant un objectif primordial, chaque entreprise se doit de tout mettre en œuvre pour y parvenir. Dans ce but, toutes les solutions permettant la réduction effective du temps de travail doivent être envisagées.

L'applicabilité du présent accord dépendant, dans une large mesure, de la diversité d'approches ouvertes aux entreprises, les parties conviennent que la réduction du temps de travail pourra prendre notamment les formes suivantes :

— réduction hebdomadaire du temps de travail ou réduction quotidienne du temps de travail ;

— octroi de jours de repos ;

— annualisation du temps de travail ;

— alternance de semaines courtes et de semaines longues (organisation par cycle).

La combinaison entre plusieurs de ces solutions demeure bien évidemment toujours possible.

(Avenant n° 3, 12 févr. 2004, non étendu)

Quelle que soit la forme retenue pour réduire le temps de travail, cette réduction devra obligatoirement comporter le nombre de jours de repos RTT prévu aux articles 5.1 et 9, étant entendu que ces jours entrent dans le décompte du temps de travail annuel.

Article 5.1

Octroi de jours de repos

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 cinq 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. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque

entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- trois de ces jours seront pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;
- ces jours devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse de l'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises.

Dans le cadre de l'acquisition de jours de repos, les entreprises pourront mettre en place un compte épargne temps dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et l'article 6 du présent accord.

Article 5.2 **Annualisation du temps de travail**

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.

Article 5.3 **Organisation du travail par cycle**

La réduction du 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.

Article 6 **Le compte épargne temps**

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu) 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 un an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

Article 6.1 **Alimentation du compte épargne temps**

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

saire 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.

Article 6.2

Utilisation du compte épargne temps

Les repos mentionnés à l'article 6.1 devront être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits.

1

Utilisation de ce compte par les salariés

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai 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 paye. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

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

2

Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché

- En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.
- En cas de passation de marché, le compte épargne temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur. Le cédant s'engage à transférer au repreneur les provisions, charges sociales incluses. À défaut d'accord dans l'entreprise, les condi-

tions d'application seront celles définies dans le présent accord. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

Article 6.3

Rémunération de l'épargne temps

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.

Article 6.4

Accord automatique de prise des jours épargnés

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^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale,
- divorce,
- mariage,
- naissance ou adoption,
- création d'entreprise.

Article 7

Le temps partiel

(Annulé et remplacé par Avenant n° 52, 11 mars 2016 : voir art. 15.6)

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à 4/5^e de la durée légale ou conventionnelle.

Dans le cadre des négociations qu'elles engageront dans les entreprises, les parties auront la possibilité d'inclure ou non les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, l'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima fixés dans le cadre des accords antérieurs.

De plus, dans les secteurs entreprise et administration, hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les entreprises concluront principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. À compter du 1^{er} janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures, ne pourra en aucun cas dépasser 12% des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile, sachant que cette disposition répond notamment à la demande des salariés qui font le choix, pour des raisons personnelles ou professionnelles de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

Article 7.1

Limitation des coupures quotidiennes

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à deux heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à deux heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

Ces contreparties pourront être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme temps de travail effectif.

Article 7.2

Conditions de recours aux heures complémentaires

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

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

Dans ce but, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à un quart de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

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

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, les employeurs s'engagent à en informer les salariés au moins une semaine à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Lorsque, pendant une période de huit semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux 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 sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la

différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Les dispositions des deux articles précédents s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.

Article 7.3

Le temps partiel annualisé

Dans l'hypothèse d'une répartition annuelle des horaires à temps partiel et compte tenu des contraintes de chaque entreprise, les parties signataires souhaitent que ce mode d'organisation corresponde à un choix des salariés et favorise l'embauche de proximité.

Le temps partiel annualisé devra, au minimum, remplir les conditions suivantes :

— la durée annuelle minimale de travail effectif ou assimilé ne pourra en aucun cas être inférieure à 800 heures ;

— le calendrier de la répartition des périodes de travail au cours de l'année sera fourni 15 jours avant le début de la période pour les salariés présents et le jour de leur embauche effective pour les salariés entrant en cours d'année.

Toute modification à ce calendrier sera communiquée aux salariés deux semaines avant sa prise d'effet.

Dans le cadre de l'article 4 du présent accord relatif aux embauches compensatrices et dans la limite du quota prévu, les salariés qui se seront portés volontaires seront prioritaires pour bénéficier d'un accroissement de leurs horaires de travail.

Par ailleurs, l'avenant relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire reste applicable.

Article 8

Rémunération

Les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations seront négociées dans les entreprises, dans le respect des deux principes généraux suivants :

— maintien des rémunérations corrélativement à la réduction du temps de travail, soit par une augmentation immédiate du taux horaire, soit par une augmentation progressive du taux horaire associée temporairement à une indemnité dégressive différentielle, soit par une compensation au moyen du paiement de jours de repos.

— modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en décembre 2002.

Dans les entreprises qui mettront en œuvre la réduction du temps de travail avant les échéances légales, la réduction du temps de travail et le maintien de la rémunération pourront s'effectuer dans la forme suivante : un salaire de base + une indemnité dégressive différentielle temporaire. Au plus tard le 1^{er} janvier 2001, l'indemnité dégressive différentielle temporaire aura été intégrée au salaire de base.

Ainsi, dans ces entreprises, la grille des salaires minima de la convention collective nationale sera, pour 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2001 :

| NIVEAU | SBM |
|--------|-------------|
| IA | 6 650,00 F |
| IB | 6 700,00 F |
| IIA | 6 850,00 F |
| IIB | 6 950,00 F |
| IIIA | 7 150,00 F |
| IIIB | 7 550,00 F |
| IVA | 8 060,00 F |
| IVB | 8 570,00 F |
| VA | 9 300,00 F |
| VB | 13 200,00 F |

Cependant, pour anticiper partiellement la revalorisation de cette grille des minima pour 35 heures hebdomadaires applicable au 1^{er} janvier 2001, la grille des minima applicable au 1^{er} janvier 1999, pour 39 heures hebdomadaires sera de :

| NIVEAU | SBM |
|--------|-------------|
| IA | 6 605,00 F |
| IB | 6 630,00 F |
| IIA | 6 790,00 F |
| IIB | 6 870,00 F |
| IIIA | 7 070,00 F |
| IIIB | 7 475,00 F |
| IVA | 7 980,00 F |
| IVB | 8 485,00 F |
| VA | 9 190,00 F |
| VB | 13 100,00 F |

Dans le cadre des différentes organisations possibles du travail, les accords négociés au sein des entreprises devront éviter, notamment au moyen du lissage des rémunérations, que les variations d'activité ne se traduisent par des fluctuations du salaire perçu par les salariés.

Le lissage sera effectué sur la moyenne de l'horaire hebdomadaire. Chaque salarié sera titulaire d'un compte horaire. À l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera éventuellement réalisée.

Dans ce contexte, le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié sur la base du salaire horaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en

ne tenant plus compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L. 122-12 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transférer au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

**Article 9
Dispositions particulières au personnel
d'encadrement**

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

(Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu) Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la Convention Collective Nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la Convention Collective Nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination «personnel d'encadrement» est trop générale et imprécise

pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la Convention Collective Nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en œuvre :

1 Cadres supérieurs

La nature des fonctions, le type de responsabilité, la large autonomie, et l'indépendance dont disposent ces cadres dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail excluent tout horaire précis.

La rémunération dont bénéficient les cadres supérieurs est par conséquent forfaitaire et s'inscrit dans une convention de forfait tout horaire, sachant qu'en tout état de cause, un cadre supérieur ne peut percevoir une rémunération brute totale annuelle inférieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

2 Personnel d'encadrement dont la mission s'exerce principalement de façon non sédentaire

Il s'agit principalement de cadres commerciaux et de cadres en charge d'une mission de supervision d'activités dans une zone géographique.

Ils disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et la fixation de leurs horaires qui, de ce fait, ne sont pas contrôlables.

Leur horaire hebdomadaire n'est pas préalablement défini, mais leur temps de travail s'inscrit soit dans le cadre de l'horaire conventionnel de l'entreprise, soit dans le cadre d'une convention de forfait définie par l'entreprise.

Pour eux, l'incidence de la réduction effective du temps de travail pourra être compensée par des jours de repos. Ces dispositions seront négociées dans chaque entreprise, seule à même de prendre en compte cette spécificité.

3 Personnel d'encadrement dont les horaires de travail sont contrôlables (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place)

Les entreprises mettront en œuvre les moyens les plus appropriés au contrôle de l'application de la réglementation sur le temps de travail. Le personnel concerné aura l'obligation de s'y soumettre.

Eu égard aux missions confiées, quand une autonomie est reconnue dans la gestion de leur temps et de leur organisation, sous réserve du respect des amplitudes maximales prévues par la loi, le temps de travail de ces cadres et agents de maîtrise sera organisé de façon à ce que, sur l'année, la durée moyenne ne dépasse pas un forfait égal à l'horaire collectif hebdomadaire plus 4 heures qui pourra être compensé par des jours de repos. Seul l'employeur pourra demander ou accorder l'exécution d'heures au-delà de la durée fixée par la convention

de forfait. Les conditions de rémunération de ces heures (paiement majoré ou récupération équivalente) seront définies au sein de chaque entreprise.

Les personnels d'encadrement qui, en fonction des missions confiées, ne bénéficient pas d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail seront alors assujettis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires, le cas échéant.

4 Personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des horaires de travail relève de l'autocontrôle

Il s'agit principalement du personnel d'encadrement en charge des sites de restauration.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs d'autocontrôle appropriés (pointages électroniques, déclarations individuelles, cahiers de présence, ...) que les salariés concernés devront scrupuleusement respecter.

Selon les spécificités propres à chaque entreprise, en termes de temps de travail, mode d'organisation, délégation de responsabilités, ou système de gestion..., les entreprises mettront en œuvre des dispositions réalisant une réelle diminution du temps de travail de cette catégorie de personnel.

En tout état de cause, au-delà des dispositifs d'autocontrôle et des modalités mises en œuvre pour la réduction du temps de travail de ces personnels, tout cadre ou agent de maîtrise qui juge nécessaire de dépasser ses horaires normalement prévus, devra solliciter expressément et au préalable son supérieur hiérarchique pour examen avec lui du caractère exceptionnel ou récurrent de la situation.

Dispositions générales concernant 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 paye.

Les prestations spéciales telles que réceptions, cocktails, kermesses..., faisant partie intégrante de la mission des personnels d'encadrement concernés, feront l'objet de compensations spécifiques décidées entreprise par entreprise et qui, en aucun cas, ne devront être inférieures aux majorations et/ou repos compensateurs prévus par la loi. Ces heures seront comptabilisées hors forfait.

La réduction s'articulera autour de quatre orientations :

- mise en œuvre de moyens propres à alléger la charge de travail,
- réduction effective du temps de travail dans le cadre de conventions de forfait à définir,
- réduction effective du temps de travail qui pourra être compensée par des jours de repos dont le nombre ne pourra être inférieur à dix,
- dispositions résultant d'une combinaison des trois orientations précédentes.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congé payés tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités pratiques de prise de ces jours de repos devront être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sous réserve du respect des dispositions minimales suivantes :

- 25 % de ces jours seront pris à l'initiative du salarié selon un ordre des départs dont les modalités seront assimilables à celles de la prise des congés payés ;
- ces jours de repos devront être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse d'activité justifiant la prise des repos et dont les modalités seront précisées par accord négocié dans les entreprises.

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.

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'encaissement des dispositions entraînant une réelle réduction du temps de travail feront l'objet d'un examen particulier au sein de chaque entreprise, en fonction de son régime propre, sans déroger aux principes de l'article 8 du présent accord d'application générale.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Le suivi de l'application du présent accord sera confié à une commission ad hoc composée de deux membres par organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants du collège employeur.

Cette commission qui se réunira une première fois pour fixer son règlement intérieur, se réunira, trimestriellement la première année d'application de l'accord, puis deux fois l'année suivante. Toutefois, elle pourra se réunir exceptionnellement à la demande d'une organisation signataire.

Une réunion annuelle sera particulièrement consacrée au suivi de l'évolution du travail à temps partiel dans la branche professionnelle. Il est légitime d'attendre de la réduction du temps de travail un transfert d'heures de travail vers les salariés dont la durée contractuelle est la plus faible, si toutefois les dispositifs légaux et réglementaires le permettent.

Lors de cette réunion, devront être présentées les principales tendances d'évolution et l'impact des textes et accords d'entreprise ou d'établissement signés entre temps.

Tout problème d'interprétation ou d'application pourra lui être soumis selon la même procédure de saisine que

celle prévue à l'article 37 de la convention collective nationale pour la commission de conciliation.

La loi du 13 juin 1998 et ses textes d'application prévoient, pour les entreprises qui mettent en œuvre la réduction du temps de travail avec des aides, un certain nombre d'obligations de suivi, propres à chaque dispositif, à destination de l'administration. La remontée synthétique de ces informations sera organisée, par entreprise, vers les instances représentatives existantes ou les instances spécifiques chargées de suivre l'application de l'accord (voir fiches en annexe).

Article 11 **Articles de la convention collective modifiés**

Sont annulés et remplacés dans toutes leurs dispositions :

- l'article 9 relatif à la durée hebdomadaire du travail,
- le paragraphe D de l'article 10 relatif aux heures supplémentaires,
- le paragraphe C de l'article 10 relatif à la modulation du temps de travail,
- l'article 6 du protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi et de travail des employés à temps partiel dans l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982.

Sont modifiés comme suit :

- L'article 15, 1^{er} paragraphe «emploi des femmes», modifié par l'avenant n° 18 :

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À partir de la 23^{ème} semaine suivant la date de constatation de la grossesse, la durée du travail hebdomadaire, pour les femmes enceintes, est ramenée à 33 heures 30 minutes, sans réduction de salaire, la réduction étant répartie uniformément dans la semaine.

Dans le cadre de l'article L. 122-25-1 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.

- L'article 16, modifié par l'avenant n° 5 :

Le salaire minimum mensuel restauration collective (dit SMIC-RC) se définit comme étant le produit du salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance par la durée mensuelle du travail prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, minoré de 21 fois la valeur d'un demi minimum garanti.

Pour les entreprises qui ont une durée hebdomadaire de travail inférieure à 35 h, le salaire minimum restauration collective résulte du calcul prorata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle collective du personnel occupé à temps plein ne pourra être modifiée unilatéralement, à compter de la signature du présent avenant. Elle pourra l'être par accord d'entre-

prise, négocié, signé et déposé dans les conditions prévues aux articles L. 132-18 à L. 132-29 du code du travail.

— L'article 16 bis, modifié par l'avenant n° 11, paragraphes B, C (dernier alinéa) et D (alinéas 3 et 4) :

B. Salaire de base minimum (SBM)

Le salaire de base minimum mensuel (SBM) se définit comme la rémunération minimale, mensuelle, brute, en espèces, hors avantages en nature et primes quelle que soit leur périodicité.

Il est compris pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Pour les entreprises qui ont une durée mensuelle de travail inférieure à 151,67 heures, le salaire de base minimum résulte du calcul prorata temporis, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

$SBM / 151,67 \times \text{durée mensuelle du travail}$

C. Revenu minimum mensuel (RMM) dernier alinéa

Pour les entreprises qui ont une durée de travail inférieure à 151,67 heures par mois, les RMM seront ceux

résultant du calcul prorata temporis de la rémunération en espèces (SBM + fraction des primes) majoré des avantages en nature, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

D. Revenu minimum annuel (RMA) alinéas 3 et 4

Les revenus minima annuels s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours d'une année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée de travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois, les RMA seront ceux résultant de l'addition des RMM correspondant à cet horaire de travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

— L'annexe 1 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 (étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO du 8 août 1990) :

Salaires de la branche au 31.12.2000 *

Nombre de réponses : _____ Base 151,67 heures - Avantages en nature compris (rubrique 211 bilan social)

| | | HOMMES | | | FEMMES | | | ENSEMBLE | | |
|----------|------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------|-------------------------|----------------------|
| Niv. | Éch. | Effectifs | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen | Effectifs | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen | Effectifs | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen |
| Niv. I | A | | | | | | | | | |
| Niv. I | B | | | | | | | | | |
| Niv. II | A | | | | | | | | | |
| Niv. II | B | | | | | | | | | |
| Niv. III | A | | | | | | | | | |
| Niv. III | B | | | | | | | | | |
| Niv. IV | A | | | | | | | | | |
| Niv. IV | B | | | | | | | | | |
| Niv. V | A | | | | | | | | | |
| Niv. V | B | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | | |

* Note explicative page suivante du rapport annuel de branche

Article 12

Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, les parties signataires conviennent de se revoir dans le mois suivant la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou de tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Article 13

Dénonciation ou modification de l'accord

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 14

Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord cadre du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement/déshabillage

[Étendu par arrêté du 19 octobre 2001, JO 30 octobre 2001]

Préambule

L'article 2 I de la loi n° 200-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail prévoit que : «lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financière».

L'article 28 II, tel que modifié par le conseil constitutionnel dans sa décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, précise que «à l'exception des stipulations contraires aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du Code du travail issus de l'article 5 de la présente loi, les clauses des accords conclus en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et contraires aux dispositions de la présente loi continuent à produire leurs effets jusqu'à la conclusion d'un accord collectif s'y substituant».

L'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, signé le 15 janvier 1999 entre dans le cadre des accords visés à l'article 28 de la loi du 19 janvier 2000 et se trouve ainsi sécurisé.

Des divergences sont nées entre les partenaires sociaux sur l'interprétation de cette sécurisation et notamment sur l'obligation de négocier ou non une contrepartie du temps d'habillement/déshabillage. Les parties sont convenues de demander l'arbitrage du Ministère de l'emploi et de la solidarité et de s'y conformer.

Cet arbitrage a confirmé la sécurisation des dispositions de l'accord-cadre, en ce qu'il exclut le temps nécessaire à l'habillement et au déshabillage du temps de travail effectif, en précisant toutefois que cette sécurisation ne dispense pas l'obligation de négocier des contreparties dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé.

Article 1

Champ d'application

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'habillement et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, et sous réserve que ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif.

Les changements de tenue à l'occasion d'une coupure ou dans l'hypothèse où le salarié travaille sur deux sites seront assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail.

Article 2

Contrepartie

Pour le personnel relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1, les entreprises auront le choix :

1. soit de décompter le temps d'habillement et de déshabillage comme temps de travail effectif ;
2. soit d'appliquer une des contreparties suivantes.

La contrepartie, qui pourra être différenciée par entité et par statut, prendra la forme :

- soit d'une prime journalière correspondant à 1/20^{ème} de 3 M.G. (Minimum Garanti), sans pouvoir être inférieure à 3,00 F (0,46 Euro) par jour effectivement travaillé,
- soit de l'attribution de deux jours de repos dans l'année. L'acquisition et la prise de ces jours suivra une règle identique à celle des jours RTT,
- soit d'une combinaison des deux formes précédentes : attribution d'un jour de repos dans l'année et d'une prime journalière correspondant à 1/40^{ème} de 3 M.G. (Minimum Garanti), sans pouvoir être inférieure à 1,50 F (0,23 Euro) par jour effectivement travaillé.

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

Article 3

Transfert de marchés

Dans l'hypothèse d'un changement de prestataire, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3, les dispositions applicables chez le nouvel employeur en matière d'habillement/déshabillage se substitueront à celles du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

Article 4 **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.

Article 5 **Entrée en vigueur et extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Travail de nuit

Avenant n° 29 du 3 juillet 2002

[Étendu par arrêté du 3 décembre 2002, JO 12 décembre 2002 ⁽¹⁾

Applicable à la date de sa signature, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Toutefois, l'article 4-1 sur le repos compensateur est applicable à compter du 1^{er} mai 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. 213-1-1 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 deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de travail de nuit définie ci-dessus,

— Soit, sur une période de douze 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 huit heures.

La durée maximale quotidienne peut être portée à dix 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 huit 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 douze semaines consécutives, ne peut excéder quarante 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 six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, rémunéré ou non, d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 4 **Contreparties au travail de nuit**

Les salariés qui bénéficient de dispositions au moins équivalentes à celles prévues ci-dessus, en conservent les avantages qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les présentes dispositions.

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

Article 5-1 a)
Surveillance médicale particulière

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit, pour sa santé et sa sécurité, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

— Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du Code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est

exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les six 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.

Article 5-1 b)
Obligation de reclassement

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

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

Article 5-2
Priorité pour un emploi de jour

Le travailleur de nuit, tel que défini à l'article 2, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise et le salarié de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

Article 5-3
Égalité de traitement

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

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

Article 5-4
Respect des obligations familiales impérieuses

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

Article 5-5
Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constatée sera affectée à sa demande écrite et sous un délai de

sept 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 un 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. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Dans le cas où l'organisation conduit à la mise en place d'un salarié isolé travaillant de nuit, l'employeur recherchera avec le CHSCT, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, tous les moyens de sécuriser cette situation.

Article 7 Extension et entrée en vigueur et extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des affaires sociales du travail et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les dispositions de l'article 4-1, relatives au repos compensateur, s'appliqueront à compter du 1^{er} mai 2002.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 7 février 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct., applicable un jour franc suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 17 oct. 2005]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 juin 2019)

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Accord 2 déc. 2014, étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 19 juill., applicable le lendemain de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC (adhésion par lettre du 14 janv. 2015).

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.

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.

À 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.

À 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 trois 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 à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

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

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 à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

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

Les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés le soin de définir les conditions de mise en 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 de l'article D. 933-1 du code du travail.

Article 3

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

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Accord 2 déc. 2014, étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 19 juill., applicable le lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC (adhésion par lettre du 14 janv. 2015).

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 vingt-six 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.

(Accord 2 déc. 2014, étendu) 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 de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze 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 six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre 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 for-

mation 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 deux 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 âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus percevront pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

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

À 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.

(Accord 2 déc. 2014, étendu) 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 des salariés des entreprises

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

Cette période est ouverte :

— aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations,

— aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième 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. 323-3 du Code du travail,

— aux salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

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

— d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE / IH (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités ;

— (Accord 2 déc. 2014, étendu) 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.

(Accord 2 déc. 2014, étendu) 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 profes-

sionnalisation 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 CPNE / IH. En ce sens, elles prévoient d'examiner, avec la CPNE / IH (*Accord 2 déc. 2014, non étendu : les termes «CPNE/IH» sont remplacés par les termes «CPNEFP-RC»*), l'opportunité de créer des CQP correspondant aux qualifications énumérées ci-dessus et à celles qui pourraient être reconnues dans le futur.

(Accord 2 déc. 2014, étendu) 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 cinquante 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 deux 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 la 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 deux 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'un 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 de l'article D. 933-1 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 deux 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 deux 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'initie 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 trois 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.

3-3-4

(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)

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

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

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.

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 1^{er} 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.

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 1^{er} janvier 2006 avec les droits acquis au titre de l'année 2005, soit 34 heures pour un temps plein.

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

4-2

Durée du droit individuel à la formation

(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)

— 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. 933-1 du Code du travail s'appliquent.

— Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du Code du travail, cette durée est calculée 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 (Article exclu de l'extension par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.)

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du droit individuel à la formation de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 56 jours calendaires d'absence (soit 8 semaines), consécutifs ou non, sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation dont la durée sera proratisée en fonction de son temps de travail.

En cas de congé maternité ou d'accident de travail (dans la limite d'un an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail), ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

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 de l'article D. 933-1 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 ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4-5 a.

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

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel 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.

À 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 de l'article D. 933-1 du code du travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire, ou de son employeur, une entreprise peut décider de mettre en 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.

L'allocation de formation, pour les droits individuels à la formation prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, (Termes exclus de l'extension par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.) sur la contribution au titre du plan de formation.

(Alinéa exclu de l'extension par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.) En tant que de besoin, le Conseil d'Administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le Conseil d'Administration du FAFIH/OPCA.

Lorsque le FAFIH/OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du 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

Mod. par Accord 2 déc. 2014, étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 19 juill., applicable le lendemain de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC (adhésion par lettre du 14 janv. 2015).

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,
- (Accord 2 déc. 2014, étendu) 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 deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux 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 compétence, 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.

Article 9 **Dénonciation ou modification de l'accord**

Le présent accord, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 10 **Extension de l'accord**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère, de l'Emploi du Travail et de la Cohésion sociale l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 20 juin 1983.

Accord du 10 janvier 2011

(Voir accord du 10 janv. 2011 dans la convention collective «Hôtels, cafés restaurants»)

Accord du 18 juin 2019

[Non étendu, applicable un jour franc suivant son dépôt auprès de la Direction générale du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

La branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités représente près de 110 000 salariés dont un sur trois part en formation chaque année. La branche a délivré 264 Certificats de qualification professionnelle en 2017 et environ 400 000 heures de formation.

Fort de ce constat et des spécificités liées au secteur de la restauration de collectivités, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, décliner dans la branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale tels que prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation de leur parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les parties entendent réaffirmer le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution, le déroulement de carrière des salariés des entreprises de la restauration collective.

La branche de la restauration collective est par ailleurs dotée depuis l'accord collectif du 2 décembre 2014, d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP-RC) aux fins de :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche,*
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et la formation professionnelle,*
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.*

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

- rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ;
- favoriser l'accès à la formation notamment pour les publics les moins qualifiés (en deçà du niveau CAP) et pour les travailleurs en situation de handicap ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
- développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), plus spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
- favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat ;
- favoriser l'accès aux parcours professionnels, et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir, tant dans la branche professionnelle que dans les entreprises (classifications, travailleurs en situation de handicap, égalité Femme / Homme, pacte de responsabilité...).

Les parties confient à la CPNEFP-RC la révision, si nécessaire, des priorités de formation et de publics au regard du secteur d'activité et de l'évolution des emplois.

Cet accord annule et remplace l'accord de branche du 7 février 2005. Il reprend l'ensemble des accès, outils, moyens et rôles des acteurs de la formation professionnelle pour les spécifier au personnel des entreprises de la restauration de collectivités.

Afin de répondre à l'ensemble de ces objectifs et priorités, les parties signataires s'accordent sur les dispositions suivantes.

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 étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 2 **Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle**

Quatre voies d'accès à la formation professionnelle peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié :

- Le plan de développement des compétences

- Le compte personnel de formation
- Le compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle
- Les dispositifs de formation par alternance

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'articulation des dispositifs de formation, afin de rendre chaque salarié acteur de la sécurisation de son parcours professionnel, dans une logique d'optimisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche.

2.1

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser, à moyen terme, les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

2.1.1

Les départs en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Parmi les actions de formation non obligatoires, les formations qui concourent au développement des compétences peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 100 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 6 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours et en forfait heures sur l'année.

L'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 euros et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié relevant de la catégorie socio-professionnelle employé, au titre de la garde d'enfant(s) de moins de quinze ans ou d'un ascendant à charge ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail et d'une durée d'au moins deux jours consécutifs.

2.2

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1^{er} janvier 2015. Le solde des heures de DIF et les heures de CPF inscrites au 31 décembre 2019, sont converties en euros à compter du 1^{er} janvier 2019 selon un taux de 15 euros par heure.

Chaque titulaire d'un compte personnel formation a connaissance du crédit de son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur www.moncompteactivite.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Le CPF permet un accès à la formation initié par le salarié. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF pendant le temps de travail, une autorisation d'absence préalable de l'employeur, demandée dans les délais prévus au 2.2.2., est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir, en considération des besoins et spécificités liés au secteur d'activité de la restauration de collectivités, cet accès à la formation pendant le temps de travail, notamment lorsque le projet d'évolution du salarié est en lien avec le poste qu'il occupe dans l'entreprise. À ce titre, des abondements pourront être financés par l'opérateur de compétences ou l'employeur.

2.2.1

Alimentation du CPF

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active - de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite - conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Ainsi, une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 euros par année de travail jusqu'à un plafond de 5 000 euros.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures acquis au titre du DIF communiqué au salarié début 2015, converti en euros à compter du 1^{er} janvier 2019 et à utiliser avant le 1^{er} janvier 2021.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimenta-

tion est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

2.2.2

Départ en formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que le CPF peut être mobilisé à tout moment, par la personne bénéficiaire, tant pendant qu'en dehors du temps de travail.

Pour les départs en formation pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur 60 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci à une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours calendaires avant le départ en formation si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

À réception de la demande du salarié, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'employeur est ainsi en droit de refuser l'absence du salarié, sous réserve de la motiver. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut être source de proposition en matière de priorisation des formations éligibles au CPF en lien avec les actions que l'entreprise serait à même d'accepter. Dans ce cadre, l'employeur peut financer des abondements en cas de crédit insuffisant du compte CPF du salarié concerné.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, il est rappelé qu'à défaut d'acceptation de l'autorisation d'absence par l'employeur, le salarié conserve la possibilité de mobiliser son CPF sur son temps personnel ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

2.2.3

Formations éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entre-

prises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.2.4

Cas d'abondements du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les partenaires sociaux demandent à ce que l'OPCO puisse abonder les formations acceptées par l'employeur au titre du CPF, par tous fonds disponibles, notamment issus de versements volontaires. Au demeurant, le salarié employé dans une entreprise de moins de cinquante salariés pourra bénéficier, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement de son CPF dans le cadre de la mobilisation des fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences par l'opérateur de compétences compétent.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche et qu'il ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques, l'employeur financera l'éventuel reste à charge auprès de l'organisme de formation.

Pour les salariés en situation de handicap reconnus RQTH qui mobilisent leur CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche, leur crédit disponible sera mobilisé à hauteur de 50 % du solde disponible sur leur compte CPF, la différence du coût pédagogique étant financée par l'employeur auprès de l'organisme de formation.

Lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut financer des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

2.3

La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle vise des projets de formation potentiellement longs et peut s'effectuer pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition professionnelle.

Article 3

Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

Pour faciliter l'accès à la formation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et adapter les outils proposés par la législation en vigueur, à savoir :

- des outils d'orientation et de qualification,
- des outils de sécurisation des parcours professionnels.

3.1

Les outils d'orientation et qualification

L'identification d'un besoin en formation ou la valorisation de compétences peut s'effectuer grâce à différents dispositifs dont :

- l'entretien professionnel,
- le conseil en évolution professionnelle,
- le bilan de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'intérêt de chacun de ces outils d'orientation et de qualification, accessibles à tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent également compléter leur passeport orientation formation et compétences sur le site qui leur est dédié dans le cadre du compte personnel de formation : www.moncompteactivite.gouv.fr.

3.1.1

Les entretiens professionnels

- Objet et organisation des entretiens professionnels

L'entretien professionnel représente l'outil d'orientation principal des salariés dans l'entreprise.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est réalisé au moins une fois tous les six ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la vali-

dation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les six ans, de façon distincte de l'entretien professionnel renforcé, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical (outre les dispositions spécifiques liées aux mandats).

À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien professionnel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de six ans, mentionné ci-dessus.

Cet entretien se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

- Entretien professionnel renforcé

Tous les six ans, cet entretien professionnel renforcé a également pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie numérique ou papier est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretien(s) professionnel(s) au(x)quel(s) il a droit et d'apprécier s'il a :

1^o suivi au moins une action de formation ;

2^o acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3^o bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire sur la période considérée.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargisse-

ment des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste en restant au même niveau mais en mobilisant de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

La progression salariale, quant à elle, s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective.

- Suivi en cas de transfert du contrat de travail entre deux entreprises de la branche

En cas de transfert de salariés entre deux entreprises de la branche dans les conditions de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, notamment lors d'un transfert de marché, chaque entreprise cédante s'engage à attester par écrit dans la fiche signalétique de transfert la réalisation de ses obligations en matière de formation et notamment d'entretien professionnel, pour la période sous sa responsabilité au moment du transfert ; à savoir que les collaborateurs transférés ont :

- bénéficié d'un ou plusieurs entretiens professionnels en précisant la ou les dates ;

- suivi ou non d'une ou plusieurs formations en précisant lesquelles (intitulé, durée, cadre de réalisation) ;

- obtenu ou non une progression professionnelle ou salariale, en précisant lesquelles ;

- obtenu ou non un ou plusieurs éléments de certification par la formation ou la VAE, en précisant lesquels.

L'employeur repreneur s'engage à réaliser un entretien professionnel à l'occasion du transfert effectif du contrat de travail et à permettre, au vu de l'entretien, un accès prioritaire à la formation, si nécessaire, au cours de l'année qui suit la date du transfert effectif du contrat.

En cas de transfert du contrat de travail intervenant en cours de réalisation d'une formation préparant à un CQP de la Branche, l'entreprise cédante et l'entreprise reprenneuse s'engagent à ce que le salarié transféré poursuive sa formation jusqu'à son terme. Elles financent le coût de la formation au prorata du temps passé dans chacune des entreprises.

3.1.2

Le conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le salarié est ainsi accompagné dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. L'opérateur du CEP facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les for-

mations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

3.1.3

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire état de ses motivations professionnelles et personnelles, afin d'envisager les orientations possibles tant en matière d'emploi que de formation, dans ou hors du secteur d'activité où il exerce.

Il peut venir en complément de l'entretien professionnel ou encore du conseil en évolution professionnelle qui pourrait être demandé par le salarié auprès des organismes compétents pour le délivrer.

Le salarié, acteur principal de son orientation, peut bénéficier d'un bilan de compétences notamment dans le cadre de son CPF.

3.1.4

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

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

Les parties confirment leur volonté de développer la VAE et demandent à l'OPCO de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

3.2

La sécurisation des parcours professionnels

Outre l'orientation des salariés, les partenaires sociaux et le législateur organisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés grâce à un ensemble de dispositifs prioritaires de professionnalisation.

3.2.1

Le socle de connaissance et de compétences

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à l'accompagnement des salariés ne disposant pas de l'ensemble des capacités nécessaire à la progression professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux s'engagent à développer et promouvoir le recours au certificat Cléa de façon contextualisée selon les nouvelles conditions réglementaires.

3.2.2

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi participe de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir un socle de compétences

nécessaires à l'entrée en fonction dans l'entreprise. La préparation opérationnelle à l'emploi engage l'entreprise à une proposition d'emploi à l'issue de la formation.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit mobilisée à titre individuelle ou collective par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Article 4

Développer l'alternance

4.1

Le contrat d'apprentissage

Outre le contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le contrat d'apprentissage représente une autre forme de contrat en alternance à promouvoir.

À ce titre, il est rappelé que le contrat d'apprentissage concerne prioritairement des jeunes de moins de 30 ans et permet d'acquérir, par l'alternance entre des formations et une expérience en entreprise, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, la durée du contrat d'apprentissage est comprise entre 6 mois et 3 ans, en fonction de la durée de formation.

La formation pendant le contrat d'apprentissage est délivrée par un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti est suivi dans l'entreprise par un maître d'apprentissage.

4.2

Le contrat de professionnalisation

Afin de favoriser le développement de l'insertion et de la réinsertion professionnelle par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation, les partenaires sociaux rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert à toute personne active en âge de travailler, notamment les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi.

Il vise l'acquisition par la formation d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP) ou d'une qualification (CQP non inscrit ou formation visant un métier repéré sur la classification de la convention collective nationale).

De manière expérimentale, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

4.2.1

Durée des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Afin d'ouvrir les contrats de professionnalisation au plus grand nombre de candidats, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de l'action de professionnalisation au-delà de la durée prévue de 6 à 12 mois, dans la limite de 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des actions de professionnalisation envisagées par le salarié.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

4.2.2

Durée des actions de formation

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques compris dans le cadre d'un contrat de professionnalisation s'étend au-delà des 15 à 25 % de la durée du contrat prévus par la loi, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des formations identifiées par le salarié et l'entreprise.

4.2.3

Modalités de mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation se traduit par une alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise si elle dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié titulaire du contrat de professionnalisation conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

Le salarié s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

4.3

La reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, elle concerne uniquement les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un

contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale de branche.

4.4

Le développement de la fonction tutorale

Les parties considèrent que le développement de la fonction tutorale - entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage - est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

À ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

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

Le tuteur/maître d'apprentissage doit avoir bénéficié d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet de :

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

Le tuteur/maître d'apprentissage suit les activités d'un alternant ou de deux alternants au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Le tuteur/maître d'apprentissage et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par l'alternant se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur/maître d'apprentissage aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

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

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient

d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de la reconversion ou promotion par alternance. En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, une prime calculée au prorata temporis sera accordée au tuteur.

En cas de transfert de marché, le nouvel employeur s'engage à identifier un nouveau tuteur/maître d'apprentissage si celui-ci n'a pas fait l'objet d'un transfert.

Article 5

Favoriser et optimiser le recours aux différentes modalités de formation

Pour permettre l'accès à la formation pour le plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et en particulier toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi.

5.1

Développer la formation de façon multimodale

Qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises dans la mobilisation d'un large panel de pédagogies, afin de faciliter l'accès aux savoirs.

Ces différentes méthodes pédagogiques de formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre d'un dispositif de formation, dès lors que l'action répond aux critères définis par la législation en vigueur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail.

Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- L'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- La désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives - distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail - permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de

chaque mise en situation afin de consolider et d'expliquer les apprentissages ;

- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation

5.2

Coarticulation des modalités pédagogiques

La coarticulation des modalités pédagogiques participe à l'augmentation des possibilités de départ en formation. Ainsi, les partenaires sociaux demandent à ce que les entreprises, avec l'aide de l'OPCO, développent une ingénierie financière optimale et valorisent, par les prises en charge financières différenciées, tant les formations en présentiel que celles à distance ou en situation de travail.

L'OPCO, dans ses missions d'appui conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, y compris financièrement, dans le déploiement des nouvelles techniques d'apprentissage.

La combinaison entre les différentes formes d'apprentissage est ainsi privilégiée, afin de maximiser l'acquisition de savoirs par les salariés.

Article 6

Optimiser le financement de la formation

6.1

Contributions des entreprises

Chaque entreprise contribue au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, la contribution unique des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance est de 1,68 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus, et de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les partenaires sociaux laissent à l'entreprise le choix d'effectuer des versements volontaires supplémentaires à l'OPCO.

Quelles que soient les décisions de l'entreprise à cet égard, les partenaires sociaux rappellent que l'OPCO se doit de financer les dispositifs de formation sans discrimination, dès lors que l'entreprise remplit les critères requis.

L'OPCO peut en outre être amené à financer pour une durée maximale de 2 ans des actions de formation demandées par des entreprises en situation conjoncturelle difficile, dès lors que la demande en aura été faite auprès de la CPNEFP de branche, celle-ci ayant alors pour mission d'analyser les situations nécessitant la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

6.2

Les autres financements

Les priorités de financement de la formation professionnelle instituées par l'État, le législateur et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, correspondent aux besoins communs de la plupart des entreprises.

Soucieux d'accompagner les publics dits prioritaires au regard de la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO et à la CPNEFP-RC de veiller à une réponse systématique aux appels à projets et aux objectifs définis notamment par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences le FSE mais aussi par tout autre accompagnateur au développement de la formation professionnelle.

Article 7

Coordonner le rôle des acteurs de la formation

Le développement de la formation professionnelle repose avant tout sur les missions portées par les différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Afin d'encourager son développement, les partenaires sociaux souhaitent positionner chaque acteur dans ses rôles et missions vis-à-vis de la formation professionnelle.

7.1

La branche professionnelle et la CPNEFP-RC

L'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 6 mars 2019 pose les rôles et missions de cette dernière, mais également les motivations de sa création, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois :

- affirmer l'identité et les spécificités de la branche
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

La CPNEFP-RC a pour mission de créer des certificats de qualification professionnelle, de les transmettre à France Compétences aux fins d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche, puis de les promouvoir afin d'en faire un levier d'accès à la certification des salariés de la branche.

7.2

L'OPMQC

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers, la façon dont les entreprises emploient ces métiers, des qualifications mobilisées dans le cadre de ces métiers et enfin, des compétences requises pour l'exercice des fonctions.

En tant que de besoin, l'OPMOC peut s'appuyer sur les services de l'OPCO pour mener à bien ses travaux.

Il est attendu de l'OPMOC des analyses régulières permettant ainsi à la CPNEFP-RC d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et ses priorités en matière notamment de développement de la formation professionnelle.

La CPNEFP-RC est habilitée à ce titre à faire des demandes d'études à l'observatoire.

7.3

L'Opérateur de compétences (OPCO)

7.3.1

Missions de financement

L'opérateur de compétences prend en charge :

- *Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ;*
- *Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;*

Pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

7.3.2

Missions de service

L'OPCO a un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- *Il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;*
- *Il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la co-construction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;*
- *Il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;*
- *Il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance («FOAD») et les actions de formation en situation de travail («FEST») auprès des entreprises.*

7.4

Les acteurs au sein de l'entreprise

7.4.1

L'employeur

L'employeur est un acteur incontournable dans le développement de la formation professionnelle. Il est de sa responsabilité de participer à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à leur évolution ou au maintien dans l'emploi. Il participe également au développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'employeur communique, par tout moyen approprié, auprès de l'ensemble des salariés sur les outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle désormais à leur disposition.

En outre, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences représente un enjeu important dans la progression professionnelle des salariés. Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre pour identifier les salariés concernés et de les accompagner dans l'atteinte de ce socle préalable à leur professionnalisation.

L'ensemble de ces missions de formation appartenant à l'employeur, fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

7.4.2

Les salariés

a) Plan de développement des compétences : Tout salarié a l'obligation de suivre les formations qui visent l'adaptation au poste ou le maintien dans l'emploi prévues par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

b) CPF : Le salarié participe éventuellement à sa progression professionnelle de sa propre initiative en mobilisant, s'il le souhaite, son CPF.

c) CPF : Le salarié peut également décider d'un projet professionnel ou de sa reconversion en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

7.4.3

Le Comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission de participer activement au développement de la formation professionnelle en entreprise. Pour ce faire, il dispose avant le déploiement du plan de développement des compétences, d'un état reprenant l'ensemble des actions de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de celles envisagées par l'entreprise, ainsi que des orientations notamment en matière de développement du CPF et de l'alternance à destination des salariés et futurs salariés.

Au-delà de ces missions consultatives, le comité social et économique et a fortiori lorsqu'elle existe, la commission formation, participe à la réflexion sur l'effort de formation professionnelle et l'information des salariés, notamment des travailleurs en situation de handicap et des jeunes, quant à l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi que les représentants du personnel en entreprise, soient une réelle source de proposition, d'amélioration et d'information sur la formation professionnelle pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Concernant la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions bénéficiant spécifiquement aux entreprises de moins de cinquante salariés. Ainsi, ces entreprises voient notamment leur plan de développement des compétences financé par les fonds mutualisés, bénéficient de l'accompagnement, de l'appui et du conseil des opérateurs de compétences, les salariés de ces mêmes entreprises pourront bénéficier d'abondements de leur CPF financés par l'opérateur de compétences, de compétences. Dans ces conditions, des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne paraissent pas opportunes.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc suivant son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

Article 10

Suivi et revoyure

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi ayant pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Cette commission de suivi est constituée de représentants des employeurs, et de 3 représentants par Organisation syndicale signataire du présent accord, appartenant pour cette dernière et par ordre de priorité à la SPP, à la CPNE puis au Conseil d'administration de l'OPCO, à condition, dans ce dernier cas, que ce dernier représente la branche de la restauration de collectivités.

Elle se réunit tous les ans à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de quatre ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'adapter.

Article 11

Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et par l'article 3 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

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.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'article 2 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 12

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 pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Organisme paritaire collecteur

(Se reporter à l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes FAFIH)

Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie,

de la restauration et des activités connexes

Accord du 15 décembre 2004

(Voir cet accord dans la convention collective «H?s, cafés, restaurants»)

Objectifs et moyens de la formation Accord du 22 février 1985

[Étendu par arrêté du 30 octobre 1985, JO 9 novembre 1985]

Préambule

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

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

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

Article 1

Nature et ordre de priorité des actions de formation

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

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

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

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

— hygiène de nutrition.

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

— nouvelles technologies et communications convives :

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

— sécurité et organisation du travail.

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

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

Article 2

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

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

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

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

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

— au C.A.P. de cuisinier ;

— aux fonctions de gestion.

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 dans

l'élaboration du plan de formation de chaque entreprise, notamment en donnant aux instances de représentation du personnel concerné les moyens spécifiques leur permettant de mener à bien leurs missions.

Article 4
Insertion professionnelle des jeunes

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

1° Les contrats de qualification à durée déterminée d'un an préparant à un niveau intermédiaire par unité capitalisable au C.A.P. de cuisinier ;

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

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

Article 5
Durée de l'accord

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

Il est applicable à la date de la signature.

Les parties signataires conviennent de porter cet accord à la connaissance de la C.N.P.E.I.H. qui a pour mission d'en suivre la bonne application.

Article 6
Renouvellement, dénonciation

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

Article 7
Dépôt

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

Annexes

Contrat de qualification

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

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de dix-huit à moins de vingt-six ans sans qualification.

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée : déterminée, de six mois à deux ans.

Formation : au moins égale à 25 p. 100 de la durée du contrat.

Rémunération : variable selon l'âge et l'ancienneté du contrat : de 17 à 55 p. 100 du S.M.I.C. et 60 à 75 p. 100 du minimum professionnel.

Contrôle administratif : dépôt d'une demande d'habilitation⁽⁷⁾ (simplifiée en cas d'accord professionnel).

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

Dépôt du contrat de travail de la D.D.E.

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 p. 100 et le 0,20 p. 100 : 25 F par jeune et par heure de formation ; 40 F par jeune et par heure de formation supplémentaire si la formation excède 25 p. 100 de la durée du contrat.

Contrat d'adaptation

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

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de dix-huit à moins de vingt-six ans.

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

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

Formation : au minimum 200 heures.

Rémunération : dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la rémunération sera au moins égale à 80 p. 100 du salaire minimum de l'emploi occupé.

Elle ne sera pas inférieure au S.M.I.C.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée la rémunération pendant la formation sera de 80 p. 100 du salaire minimum de l'emploi occupé.

Contrôle administratif : dépôt d'un projet d'accueil et de formation⁽⁷⁾ (sauf si l'entreprise est liée par un accord professionnel).

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

Dépôt du contrat de travail à la D.D.T.E.

Dépense forfaitaire imputable sur le 0,10 p. 100 et le 0,20 p. 100 : 46 F par jeune et par heure de formation.

Stage d'initiation à la vie professionnelle

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

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

Il s'adresse à des jeunes de dix-huit à moins de vingt-six ans en difficulté, à la recherche d'un emploi.

Le jeune sera stagiaire de formation professionnelle.

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

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

Rémunération :

— employeur : 17 p. 100 du S.M.I.C. (moins de 18 ans) ; 27 p. 100 du S.M.I.C. (plus de 18 ans) ;

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

Contrôle administratif : suivi par un organisme conventionné (A.N.P.E., P.A.I.O., missions locales...).

Dépôt du contrat de travail à la D.D.E.

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

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 p. 100 et le 0,20 p. 100 : 375 F par jeune et par mois de présence.

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 9 février 1995, JO 18 février 1995]

Préambule

Conformément à l'article 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 1

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 trois aspects :

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

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

— les bilans de 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.

2.1

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.

2.2

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.

2.3

La sécurité

La sécurité constitue une préoccupation constante des entreprises de restauration collective. Les formations dispensées dans ce domaine, en concertation avec le C.H.S.C.T., 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.

2.4

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

2.5

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.

2.6

L'organisation du travail

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

2.7

Autres domaines

Outre ces priorités, chaque entreprise, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines et de formation, pourra rechercher et définir d'autres axes de formation en liaison avec la commission formation ou, à défaut, le C.E. ou les délégués du personnel ou le C.H.S.C.T.

3

Type d'actions de formation

Les entreprises porteront leur effort de formation sur :

- la mise en oeuvre de formations destinées aux salariés afin d'acquérir ou de développer les compétences requises pour occuper leur poste de travail dans les meilleures conditions ;
- le perfectionnement des connaissances permettant la maîtrise de l'évolution des technologies et méthodologies en vue de développer les compétences requises par les nouveaux emplois et de permettre une évolution des carrières professionnelles ;

— des formations spécifiques aux responsables d'exploitation afin de compléter leurs compétences dans les domaines, notamment, de la production, de la gestion, de l'animation d'équipe, de la réglementation du travail, des relations avec les clients partenaires et les convives.

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

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 C.N.P.E./I.H. destiné au personnel, employé technique, affecté à la préparation, distribution et vente des diverses prestations de restauration (niveau V et V bis) ;

— un certificat de qualification reconnu par la C.N.P.E./I.H. destiné aux chefs-gérants (niveau IV).

Ces certificats pourront, à l'initiative de la C.N.P.E./I.H. 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 : C.A.P., B.P., bac pro, bac technologique, B.T.S.

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

— soit à l'initiative du salarié : C.I.F., C.F./C.D.D. ;

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

2

Lorsqu'un salarié suit, selon des modalités négociées avec son employeur, une formation d'une durée supérieure à 300 heures et débouchant sur un diplôme de l'enseignement technologique ou sur une qualification reconnue par la C.N.P.E./I.H., dont 20 p. 100 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.

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 du C.H.S.C.T. 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 oeuvre des contrats d'insertion en alternance prévus par la législation en vigueur, ainsi que de toutes actions d'information des jeunes pour leur faciliter l'accès à ces mesures.

Elles marquent l'importance qu'elles attachent à la qualité de l'accueil et de la formation dispensée aux jeunes et aux tuteurs qui les accueillent. Les partenaires sociaux conviennent de favoriser toute formule permettant de mettre en oeuvre les parcours de formation reconnus par des qualifications professionnelles.

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

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

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

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

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 renégociation de l'accord du 9 avril 1985, qui précisera :

— les priorités à retenir en termes de :

- secteur ;
- niveaux ;
- effectifs formés ;

— les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage,

conformément à l'article L. 933-2, alinéa 4 *bis*, du code du travail (loi n° 92-675 du 17 juillet 1992).

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^{er}, alinéa 2, les parties signataires décident d'engager une négociation propre aux entreprises de moins de dix 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^o), telles que résultant de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale, les actions d'une durée supérieure à 300 heures financées par l'entreprise pourront faire l'objet de clauses d'attachement à l'entreprise dont les modalités (durée de la période d'attachement, compensations financières éventuelles, ...) seront définies par accord entre les parties avant le début de la formation.

Cette clause ne concerne que les salariés démissionnaires dont la rémunération est supérieure à trois fois le S.M.I.C. 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 première année suivant la formation : la totalité ;

— départ dans la deuxième année suivant la formation : les deux tiers ;

— départ dans la troisième année suivant la formation : le tiers.

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 C.N.P.E./I.H., 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 pli recommandé avec accusé de réception, avec un préavis de deux mois.

Article 10

Extension et dépôt

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

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

Accord du 28 mars 2007

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective «H?s, cafés, restaurants»)

Accord du 16 décembre 2015

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective «H?s, cafés, restaurants»)

Insertion des jeunes par la formation en alternance

Accord du 9 avril 1985

[Étendu par arrêté du 30 octobre 1985, JO 9 novembre 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 oeuvre par la défiscalisation du 0,10 p. 100 de la masse salariale, complémentaire à la taxe d'apprentissage, et du 0,20 p. 100 de la masse salariale, retenu au titre de la participation à la formation professionnelle continue.

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

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

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

Article 1 **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 Restauration de collectivités.

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

— la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décisions et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord ;

— le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon des modalités de versement précisées ci-après (art.8) ;

— la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités ;

— le financement des formations alternées dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de formation en alternance de la restauration de collectivités.

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 «le 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 concernées par le présent accord et peuvent en bénéficier :

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

- assujetties au 0,10 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et au 0,20 p. 100 formation continue ;
- assujetties au 0,10 p. 100 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 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage.

Article 5
Actions de formation en alternance

Les trois types de mesures destinées à permettre aux entreprises de s'associer à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes sont retenus dans cet accord conformément aux textes en vigueur

- 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
Principes 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 p. 100 de la masse salariale, cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage, versée au Trésor public avant le 6 avril de chaque exercice ;
- du 0,20 p. 100 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 p. 100 complémentaire à la taxe d'apprentissage et 0,20 p. 100 inclus dans la participation à la formation continue).

Article 8
Principe d'utilisation et de versement

Les fonds correspondant à la défiscalisation des deux obligations imposées jusqu'ici aux entreprises pourront

être utilisés et exonérés fiscalement selon les modalités suivantes :

— au titre d'actions d'intérêt général et social et de la solidarité professionnelle, toutes les entreprises assujetties verseront obligatoirement un minimum de 5 p. 100 sur les deux sources de financement légal (0,10 p. 100 et 0,20 p. 100 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 deux conditions définies ci-après :

Soit :

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

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

Soit :

— le versement au F.A.F.I.H. de l'intégralité des sommes défiscalisées comprenant le 5 p. 100 de base.

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

Dans le cas où des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auraient versé leurs fonds défiscalisés à des organismes collecteurs autres que la 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 A.P.E. relève du champ d'application du présent accord ont accès aux fonds mutualisés quelle que soit leur situation de versement.

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

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

Article 10
Gestion et affectation des fonds mutualistes

Le 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 oeuvre

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

- projet d'accueil et de formation conformément aux circulaires du 1^{er} 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 contrôle de la commission spécialisée pour la mise en oeuvre des seuls fonds mutualisés, conclura une convention cadre avec le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de déterminer la mise en oeuvre des simplifications administratives mentionnées ci-dessus et notamment les procédures d'habilitation des entreprises et toute convention cadre ou ponctuelle nécessaire au règlement des coûts de formation avec les organismes dispensateurs de l'enseignement, en recherchant la meilleure complémentarité entre les apports réciproques de l'entreprise et du centre de formation.

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

Article 12

Information et mise en oeuvre 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 alter-

nance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;

- présenter aux jeunes les métiers et les emplois de la restauration de collectivités afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

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

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

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 ;
- le bilan des actions réalisées dans le but d'insertion des jeunes par la formation en alternance et les missions confiées aux tuteurs seront présentés au comité d'entreprise ou à la commission formation ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- les éléments de ce bilan seront transmis à la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

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 destinées à rechercher les solutions les plus efficaces prenant en considération :

D'une part :

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

D'autre part :

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

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

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

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

Article 15 **Durée de l'accord**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 16 **Extension et dépôt**

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

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

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

(Se reporter à la convention collective «H?s, cafés, restaurants»)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 2 décembre 2014

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 19 juill., applicable le lendemain de sa signature]

(Accord remplacé par Accord du 15 mars 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

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 qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs,

— Procéder ou faire procéder à toutes études entrant dans le champ de compétences de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,

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

Article 3-2

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

— Établir 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 inter-branches 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'ingé-

nerie 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 :

(Voir Avenant n° 47, 9 nov. 2011, art. 8)

(Voir Accord 7 févr. 2005, art. 3-1, 3-2 et 6)

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.

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.

Accord du 15 mars 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi,

Vu l'Accord constitutif de la CPNEFP-RC du 2 décembre 2014,

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance,

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Préambule

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et

des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

Les partenaires sociaux signataires réaffirment leur volonté de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir des produits et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Les entreprises de la restauration collective sont, cependant, confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers et des perspectives de carrières qu'offre le secteur, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À l'aune de la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance - professionnalisation et apprentissage -, notamment. De même, le développement des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP-RC revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord portant constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Collective (CPNEFP-RC) du 2 décembre 2014.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2

Rôles et missions de la CPNEFP-RC

La CPNEFP-RC a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi,
- de la formation,
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP-RC demande à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la filière (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche de la restauration collective à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP-RC confie à l'Observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude Métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 2-1

Attributions en matière d'emploi

La CPNEFP-RC contribue activement :

— à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question.

— à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal et numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEFP-RC est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEFP-RC en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations professionnelles, syndicales et prestataires.

— à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels,

— aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEFP-RC est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

Article 2-2 **Les orientations en matière de formation professionnelle**

La CPNEFP-RC agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEFP-RC pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, des ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France Compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance. À ce titre, la CPNEFP-RC est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
- définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Article 2-3 **Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles**

La CPNEFP-RC détermine les qualifications et les certifications professionnelles qui seront développées en CQP ou en titres professionnels afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches et créer des certifications professionnelles et des titres professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications et titres professionnels de branche administrés par l'organisme certificateur de la branche (CERTIDEV) et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certificats de qualifications, de certifications profession-

nelles ou titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de titres professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEFP-RC accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEFP-RC implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la Commission Paritaire Professionnelle de Négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2-4 **L'apprentissage**

L'apprentissage est par tradition une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», la CPNEFP-RC entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les autres partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF (Commission Régionales Paritaires Emploi Formation) de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEFP-RC arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

Article 2-5 **Consultation sur les EDEC et ADEC**

La CPNEFP-RC est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la Profession notamment s'agissant des Engagements ou Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 3 **La CPNEFP-RC et les CRPEF**

Les parties signataires rappellent que les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la Profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation;
- de l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CPNEFP en matière d'emploi. C'est pourquoi, la CPNEFP-RC doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article 2 du présent accord.

Article 4 La CPNEFP-RC et la section paritaire professionnelle RC

La CPNEFP-RC, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la Section Paritaire Professionnelle (SPP) RC dans ses travaux et la mise en œuvre de ses orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RC.

Article 5 Composition de la CPNEFP-RC

À la signature du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-11 du Code du travail, sont membres de la CPNEFP-RC.

La CPNEFP-RC est composée paritairement de 20 membres, 10 membres pour le collège salariés et 10 membres pour le collège employeurs.

Article 6 Organisation et fonctionnement

Les membres de la CPNEFP-RC déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEFP-RC ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CPNEFP-RC se réunit trois fois par an et en tant que de besoin, de préférence avant une réunion de la SPP RC.

La Présidence et la Vice-Présidence changent de collègue tous les trois ans.

Les représentants de la branche de la restauration collective siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sein des (CRPEF) pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article 7 Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande de l'une d'elles.

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 réunion suivante.

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

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 sa dissolution.

Article 8 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 9 Extension et publicité de l'accord

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail.

Organisme collecteur - FAFIH

(Voir «Hôtel, café, restaurants», Accord du 26 mai 2016)

Dispositif de promotion et de reconversion par alternance Accord du 7 mai 2020

[*Non étendu, applicable un jour franc suivant la publication au Journal Officiel de son extension*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNRS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le Décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1 57° bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance

Vu l'accord professionnel du 2 décembre 2014 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelles de la Restauration Collective (CPNEFP - RC), modifié le 15 mars 2019.

Préambule

La loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément transformé le modèle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Soucieux de permettre une mobilisation rapide dans la branche du nouveau dispositif de reconversion et promotion par alternance créé par la loi précitée, les partenaires sociaux ont pris un certain nombre de mesures dans l'accord du 18 juin 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi précitée modifie substantiellement le dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ainsi, un accord de branche étendu est désormais nécessaire pour déterminer les certifications professionnelles éligibles dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance.

Conscients de l'importance de rendre efficient le dispositif dans les meilleurs délais, les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective ont élaboré la liste des certifications professionnelles nécessaires pour anticiper les impacts de fortes mutations des activités et le risque d'obsolescence des compétences des salariés décrits dans les études prospectives de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers.

Outre la mise en conformité des dispositions de la convention collective avec les modifications apportées par l'ordonnance précitée, le présent accord établit pour chaque type de mutations auxquelles sont confrontés les salariés de la branche, les certifications professionnelles permettant de palier le risque d'obsolescence de leurs compétences (Cf. annexe).

Article I Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences des salariés, de favoriser la mobilité

professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

Article II Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article III Les enjeux formation de la restauration collective

La branche de la restauration collective représente un marché de près de 20 Milliards €.

C'est le deuxième segment de marché après celui de la restauration commerciale (rapide et traditionnelle) qui représente 55,6 % du marché de la Consommation Alimentaire Hors Foyer. 3,8 millions de repas sont servis en moyenne chaque jour par les sociétés de restauration collective.

Elle comprend près de 74 000 établissements (Source : Cabinet Gira Conseil - données 2015) - un restaurant collectif sur trois est géré par une société de restauration collective dans le cadre d'une gestion concédée - et près de 110 000 salariés.

Les entreprises de la branche de la restauration collective sont confrontées à de grands enjeux qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des convives et des clients en termes de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

L'objectif est de permettre au plus grand nombre de se nourrir de manière variée et équilibrée, avec une qualité de production irréprochable et d'offrir des produits et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Comme visé dans le préambule, la branche s'est dotée d'un accord collectif signé le 18 juin 2019, portant sur la formation professionnelle. À travers cet accord, les partenaires sociaux se sont donnés comme objectifs, notamment, de rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la coarticulation des dispositifs de formation ; de favoriser l'accès à la formation

notamment pour les publics les moins qualifiés et pour les travailleurs en situation de handicap ; de maintenir et développer l'employabilité des salariés plus particulièrement des seniors ; de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; de favoriser l'employabilité des salariés par la certification.

Cependant, elle fait face à une forte concurrence en son sein : elle est concentrée autour de quelques acteurs avec 89 % du chiffre d'affaires réalisés par les entreprises de plus de 250 salariés et 95 % par les entreprises de plus de 50 salariés.

De plus, celles-ci sont confrontées à une inadéquation des profils à leurs besoins en compétences : trop souvent, les personnes recrutées ne disposent pas de compétences correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la branche, voire hors de la branche.

Cette problématique est accentuée par le fait que la branche relève en grande partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises. La restauration collective doit se réinventer face à un consommateur encore plus zappeur, toujours plus digitalisé et en attente de transparence et d'engagement.

De même, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies - notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales - entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant des compétences des salariés.

Pour autant, la branche se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire émerger et développer les Soft Skills.

Les enjeux de l'emploi de la branche s'articulent autour des axes majeurs suivants :

- La lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois,
- L'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle,
- La prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales.
- La sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant,
- La sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article IV Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après «Pro-A», vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les conséquences liées aux mutations technologiques et économiques de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et /ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

IV-1 Objet de la Pro-A et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du Code du travail.

Sont éligibles à la Pro A les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à la licence et qui sont :

- salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle,
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée

Ce dispositif peut également être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification CLEA). Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

IV-2 Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-a s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RC au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RC, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et, au maximum, jusqu'à 150 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. En application de l'article L. 6321-6 1^o du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 100 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

IV-3

Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une extension par le ministère du Travail.

La liste des certifications de la branche de la restauration collective accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

Article V **Le tuteur**

V-1

Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

V-2

Mission du tuteur

Le tuteur a pour mission :

— D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel

— D'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise

— De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle

— De participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles visées par la Pro-A.

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

V-3

Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre -AKTO- dont relève la branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article VI

Financement de la Pro-A

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre sur proposition de la SPP RC, à l'initiative de la CPNEFP-RC.

Article VII

La Pro-A dans la branche de la restauration collective

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

Les études prospectives menées au sein de la branche de la restauration collective par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers témoignent de multiples facteurs de forte mutation des activités du secteur de la restauration collective en cours et à venir conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour de nombreux salariés des SRC.

La branche de la restauration collective est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Pour répondre aux changements sociétaux, les acteurs de la branche sont confrontés aux facteurs et attentes suivants :

- Vieillesse de la population
 - Hausse du nombre de convives en restauration scolaire
 - Segmentation de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, offre long séjour
 - Exigences alimentaires accrues : approvisionnement local, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique ...), traçabilité, variété des régimes alimentaires.
- Ainsi, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des orientations centrales pour toucher les cœurs de cible de la restauration collective*

VII-1

Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les entreprises de la branche de la restauration collective avec leurs salariés sont confrontées à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des convives et aux exigences de leurs clients prescripteurs.

Elles se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire. À ce titre, elles mènent des actions de sensibilisation auprès des clients, des collaborateurs et des fournisseurs et à favorisent la diffusion de bonnes pratiques et ainsi permettent la prévention et l'amélioration des bonnes pratiques professionnelles.

La loi EGAlim du 30 octobre 2018 «pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous» renforce les mesures pro qualité et anti-gaspillage alimentaire. D'ores et déjà, les entreprises de la Branche ont mis en œuvre ces mesures.

Cette évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client».

Au regard de ces évolutions profondes de la clientèle et de ses comportements, les métiers de la Restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière «cuisinante» ou la filière «service». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés à ces nouvelles tendances.

VII-2

L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et de leur demande, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le «back-office» que le «front-office». Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont également fortement impactés, principalement pour les employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces environnements en constante évolution.

VII-3

Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte la diversité de tous les publics employés.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la Pro-A, est l'outil indispensable et la clef du succès de chacun dans l'entreprise.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Article VIII

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension.

Article IX
Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche

Dans ce cadre, l'objectif des partenaires sociaux signataires du présent accord porte sur :

- *L'accueil et la relation clients en prenant en compte la dimension commerciale internationale,*
- *L'adaptation au numérique,*
- *La prise en compte des nouveaux modes alimentaires et du développement durable*

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter

rché
et

on

até :

re-
et de
cul-
ali-

té et
ions
stau-

n-

pon-
pro-
as

res

en

ollec-
ie
n et
e de

ne
ition-
epas
ion,

Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Concomitamment, elle fait face à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

room-services, petits déjeuners ...

- *Le développement du télétravail influe sur les flux de fréquentation,*
- *Le client n'est plus «captif» : il a une offre alternative à l'extérieur de son lieu de travail, notamment dans les*

villes, et il faut être capable de le retenir en lui proposant une offre attirante et à un prix modique,

• La clientèle est de plus en plus en recherche d'une offre de restauration qui réponde à des critères de développement durable et de santé :

- Circuits courts,
- Gestion des déchets,
- Consommation d'énergie,
- Émission de gaz à effet de serre...

Dès lors, les entreprises se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire ; elles ont mené des actions de sensibilisation auprès des clients, des convives, des collaborateurs et des fournisseurs afin de favoriser la diffusion de bonnes pratiques relatives à la prévention et l'amélioration des usages professionnels.

La loi EGAlim du 30 octobre 2018 «pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous» a renforcé les mesures «pro qualité et anti-gaspillage alimentaire».

Notamment, les repas dans la restauration collective publique devront comprendre, au plus tard en 2022, au moins 50 % de produits issus de l'agriculture biologique ou tenant compte de la préservation de l'environnement. D'ores et déjà, les entreprises de la branche mettent en œuvre ces mesures : au moins 50 % de produits de qualité et durables au 1^{er} janvier 2022 dont au moins 20 % de produits biologiques.

Le recours au bio est de plus en plus marqué, notamment dans la restauration scolaire. Il en est de même pour ce qui est du traitement des allergènes, des menus vegan ou végétariens, les repas spéciaux pour les personnes malades et les personnes âgées, les enfants... les ustensiles à usage unique en matière plastique ne sont désormais plus utilisés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cette évolution de la relation client et l'engagement dans la lutte contre le gaspillage alimentaire engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une culture de «qualité alimentaire».

Au-delà, la sécurité alimentaire sous-tend toute la notion de production et de service des repas.

Ainsi, les métiers de la restauration collective sont très significativement impactés, que ce soit pour la filière «cuisinante» ou la filière «service». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés aux exigences nouvelles de la qualité et de la sécurité alimentaire.

Les défis de la branche s'articulent autour des grands axes suivants :

• Miser sur la qualité : approvisionnement territorial, développement de l'offre bio, des produits sous signe

officiel de qualité (Label Rouge, IGP, AOP...), développement de recettes en partenariat avec des chefs cuisiniers étoilés...

• Renouveler les concepts et les formats : snacking sain, nouveaux agencements des espaces de restauration (plus calme, plus connecté, plus convivial), investir de nouveaux instants de consommation

• Se diversifier et se positionner sur des marchés porteurs : portage à domicile, service traiteur événementiel, Facility Management, Catering aérien

• Mieux maîtriser les coûts : révision des politiques d'approvisionnements, logistique, mutualisation des achats, révision des process de cuisson (cuisson basse température, cuisson sous vide), lutte contre le gaspillage alimentaire

• Enrichir l'expérience de consommation en saisissant les opportunités offertes via les outils digitaux : menu en ligne, paiement en ligne, opération de fidélisation...

• Proposer une offre tarifaire compétitive et justifiée aux yeux des convives.

(Source : ThémaVision Chaîne Alimentaire)

II- L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rapide obsolescence

Au-delà des évolutions comportementales des clients et des enjeux relatifs à la qualité alimentaire, la restauration collective vit également une importante transition numérique.

Cette évolution très significative touche aussi bien le «back-office» que le «front-office» :

• Back-office : chaque restaurant de collectivité est équipé d'un système informatique, lui permettant de passer ses commandes, gérer ses stocks, établir ses prévisions de menus, calculer ses coûts de revient et sa valeur ajoutée, produire des comptes d'exploitation, gérer la paye du personnel, établir des plannings, des devis...

• Front-office : les restaurants sont de plus en plus équipés d'affichages numériques et de électroniques.

Au-delà, on assiste de plus en plus à la mise en place de systèmes d'encaissements autonomes, complétant ou remplaçant les caisses et impactant donc le travail des salariés au quotidien. Le développement des systèmes de commande à distance (sur un ordinateur, sur une borne...) a un impact profond sur la notion de prise de commande et donc de service. Les salariés au contact de la clientèle doivent être en mesure de traiter ces types de commandes, mais aussi les réclamations ou demandes d'éclaircissement, notamment quand il y a un décalage entre ce que le client a commandé et ce qui lui est servi.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Au regard de ces évolutions en lien avec la digitalisation et le numérique, les métiers de la restauration collective sont fortement impactés, principalement pour les

employés en contact avec la clientèle, et leurs compétences doivent donc être adaptées et évoluer. Il est primordial de veiller à l'obsolescence des compétences liées à ces techniques et ces environnements en constante évolution.

III- Le management et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le contexte sociétal, économique, professionnel a un fort impact sur les salariés en contact avec la clientèle. Le client recherche toujours plus d'écoute, d'attente, de personnalisation, de professionnalisme de la part des salariés de la restauration collective. Il importe de veiller à la diversité des qualités de chacun et à la cohésion au sein des équipes. Il s'agit ainsi de sensibiliser et former les managers à la notion de bien-être des équipes pour garantir la réussite de tous.

Ces managers doivent donc faire montre de capacités relationnelles spécifiques, auprès de tous les publics, que ce soient des personnes formées ou des personnes sans aucun niveau de formation, voire des personnes ne maîtrisant pas encore les compétences de bases du socle de connaissances et de compétences.

Il convient de prendre également en compte la diversité des publics employés et donc recrutés, dont les personnes de langue et de culture étrangère. Dans le même état d'esprit, il convient de prendre en compte l'emploi et l'embauche de salariés en situation de handicap.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fait la synthèse entre la direction de l'entreprise et les unités de production et de restauration. Les compétences attendues des managers sont transversales, afin de manager toutes sortes de publics de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeunes et de publics en mi ou fin de carrière...

Il conviendra également de prendre en compte les compétences acquises par les membres des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et des mandats syndicaux lors de l'exercice de leurs mandats, et la CPNEFP-RC y portera un regard attentif lors de la révision de ces certifications.

Au regard de ces évolutions profondes du management, il est essentiel de prendre en compte ces exigences afin de toujours pouvoir offrir le meilleur service et la meilleure prestation possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la formation par la certification, notamment par le biais de la ProA, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

2^{ème} partie : les certifications

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent trois pôles :

Toutes les certifications ci-après s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin.

I- Le pôle restauration

- Le CQP Cuisinier en restauration collective

Le ou la cuisinière en restauration collective est chargé(e) de réaliser l'ensemble de la prestation culinaire d'un établissement ou les préparations relevant de sa partie en fonction de l'organisation du travail et du nombre de personnes en cuisine. Il ou elle met en œuvre les techniques de production culinaire, en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Le métier s'articule autour de quatre grandes activités : l'approvisionnement et le stockage, l'organisation du travail et la production culinaire, la distribution.

- Le Titre professionnel Cuisinier

Le ou la responsable de cuisine en restauration collective assume généralement seul(e) la responsabilité du fonctionnement du restaurant collectif en rendant compte à sa hiérarchie ou à un service fonctionnel externe. Il ou elle est en relation avec le personnel de restauration, les fournisseurs, les services d'hygiène et avec le client consommateur.

La maîtrise des normes d'hygiène et de sécurité alimentaires est exigée. L'exercice de l'emploi requiert une capacité d'analyse et de synthèse ; une adaptabilité à la diversité des entreprises, des clientèles et aux variations des flux d'activité, la capacité à encadrer, à communiquer et à gérer les conflits, un esprit d'équipe, de la rigueur, de l'organisation et de la méthode.

- Le CQP Pâtissier en restauration collective

Le ou la pâtissière en restauration collective est chargé(e) d'assurer la production et la distribution des desserts dans une entreprise de restauration collective. Il ou elle participe à l'élaboration de la carte des desserts, sous la responsabilité du chef de cuisine, le cas échéant.

- Le CQP Employé qualifié de restauration

Le ou la titulaire d'un CQP Employé qualifié de restauration est capable de garantir la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, de participer à la production chaude, d'animer son équipe, de distribuer le travail de production et de contribuer à l'accueil et à la satisfaction des convives. La fonction fait appel en permanence aux compétences techniques (tenue, hygiène et sécurité, respect des procédures), commerciales relatives au poste et aux produits et comportementales (présentation, sens de l'organisation, réactivité, communication et esprit d'équipe).

L'employé(e) qualifié(e) de restauration doit avoir la capacité de s'adapter à la clientèle, et de s'assurer en permanence du respect des règles d'hygiène alimentaire et participer à la mise en place des nouvelles normes issues de la loi EGalim.

- Le CQP Employé technique de restauration

L'employé(e) technique de restauration participe à l'élaboration des préparations froides, participe au briefing de production et de service, dresse les assiettes, les plats, tient une caisse au moment du service, réalise des opérations de nettoyage propres à l'activité.

Il ou elle doit appliquer les règles d'hygiène et de sécurité en évolution forte, participer à la promotion du pro-

duit auprès des convives, accueillir et communiquer avec l'équipe et les convives, participer à la garantie d'une prestation de qualité tout au long du service.

- **Le CQP Commis de cuisine**

Le ou la commis de cuisine participe à la préparation des plats ou prépare lui-même les plats sous la surveillance du cuisinier ; il ou elle aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel...

Il ou elle doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisines et nouveaux modes de consommation des clients en accompagnement du chef cuisinier.

- **Le CQP Plongeur en restauration collective**

Le ou la plongeur(se) est chargé(e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il ou elle assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il ou elle apporte une aide dans de petites préparation ou dans la mise en place. L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour installer les plonges et cuisines, appliquer les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

- **Le CQP Serveur en restauration collective**

Le ou la serveur(se) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Il ou elle assure un service de qualité en exécutant rapidement les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec le client en étant attentif à ses demandes.

Il ou elle est confronté(e) en premier lieu aux attentes nouvelles de la clientèle. Il ou elle doit personnaliser son accueil et sa relation client.

II- Le pôle management

- **Le Certificat Leadership et Management Complexe**

Le ou la titulaire de ce certificat dispose d'un niveau de compétences en matière de management opérationnel des équipes, ; il ou elle sait gérer l'activité d'une organisation (d'une équipe, d'une filiale, d'un pôle ...) à tous les niveaux de la ligne managériale, élaborer et mettre en œuvre les stratégies d'entreprises appréhender les enjeux économiques et sociaux liés à l'environnement de l'organisation. Ce poste est stratégique et demande une grande capacité à s'adapter aux évolutions sociétales et économiques des marchés.

- **Le CQP Chef de secteur**

Le ou la chef(fe) de secteur encadre et anime les gérants des restaurants d'entreprise de son secteur (entre 10 et 30 sites selon leur taille et leur complexité). Son rôle primordial est de veiller à l'application des contrats, de fidéliser les clients et d'assurer la reconduction des contrats, dans le respect des standards et des objectifs de résultats financiers de son groupe.

Le métier de Chef de secteur s'articule autour de cinq grandes compétences principales : manager les gérants des sites clients, assurer la qualité et la conformité des prestations délivrées, gérer les budgets des sites, satisfaire et fidéliser les clients pour assurer la reconduction des contrats...

- **Le CQP Chef de cuisine en restauration collective**

Dans la cuisine d'un restaurant de collectivité, le ou la chef(fe) de cuisine organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets et des repas dont il ou elle est responsable.

Il ou elle assure le bon fonctionnement d'une équipe à laquelle il ou elle doit être en capacité de transmettre des savoirs faire. Il ou elle conseille et établit des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Il ou elle veille à l'entretien de bonnes relations commerciales avec le client contractuel.

Il ou elle organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas, il ou elle dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine, assure l'approvisionnement et la fabrication, coordonne les activités, la présentation et la distribution pour assurer la fluidité du service, s'assure du respect des normes d'hygiène, de sécurité et commerciales pour garantir la sécurité alimentaire des convives et le respect du contrat.

- **Le titre professionnel Chef de cuisine en restauration collective**

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective organise et met en œuvre la production et la distribution des repas dans un établissement de restauration collective.

Il ou elle conçoit des menus adaptés aux différents types de consommateurs et détermine les besoins en matières premières.

Il ou elle veille à ce que la production et la distribution des repas s'effectuent dans le respect des règles de sécurité au travail. Il garantit la sécurité alimentaire des convives par l'application rigoureuse de la législation en matière d'hygiène.

Il ou elle assure la distribution des prestations conformément au cahier des charges dans un souci de qualité constante.

Le ou la chef(fe) de cuisine en restauration collective manage une équipe et assume la responsabilité du fonctionnement du restaurant en rendant compte à sa hiérarchie.

Il ou elle est en relation permanente avec ses équipiers, les clients convives, les fournisseurs et ponctuellement avec les services officiels de contrôle, les services connexes et le client signataire.

- **Le CQP Chef gérant**

Le ou la chef(fe) gérant(e) est responsable de son unité et placé(e) sous la responsabilité d'un(e) chef(fe) de secteur. Il ou elle est capable de gérer la production et la

distribution culinaire, exerce une fonction d'animation d'équipe, de relationnel clients et convives, de gestion courante de l'unité. Il ou elle s'assure de l'application et du contrôle des règles d'hygiène et sécurité.

• **Le CQP Chef de production**

Le ou la cheff(fe) de production est responsable de la production des repas en cuisine centrale livrant des plats à plusieurs établissements satellites (en liaison froide ou chaude), en conformité avec les exigences qualitatives (hygiène, normes) et quantitatives (nombre de repas commandés dans les délais prévus). Il ou elle est à la tête d'une équipe de production de 5 à plusieurs dizaines de personnes.

Il ou elle est chargé(e) de gérer la planification, la supervision de la production alimentaire, la préparation et le conditionnement des plats

paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à trois ans des métiers, avec une focale sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE seront adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la branche, à chacun des CQP.

• **Le certificat de compétences Numériques / Digital**

faire
né-
e en
l'hui
ales.
ble,

plus
léter-
ne-
r de
aux,
des
des

6

févr.

juill.

le à
n de

mai

23

la
ion

2
mier
té

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

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

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

Dans le but de :

1° Éviter les risques de bouleversements sociaux et de précarisation de l'emploi résultant de la rupture systématique des contrats de travail en cas de changement de prestataires de services ;

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

3° Améliorer, au sein de chaque entreprise, la coordination entre les structures hiérarchiques et les restaurants, les partenaires sociaux, dans l'esprit de la convention collective nationale signée le 20 juin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la signature d'un avenant à cette convention, des principes suivants :

1° Poursuite des contrats de travail par le nouvel employeur pour le personnel de statut «employé» ;

2° Cette poursuite s'effectue dans la mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant ;

3° Maintien des contrats de travail entre le personnel de statut «agent de maîtrise» et «cadre» et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant remplace notamment l'article 33 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*J.O.* du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et salariés couverts par cette convention.

Article 2 Entrée en vigueur

a

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Il est conclu pour une durée de deux ans à compter de son extension.

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard trois mois avant l'expiration de l'accord.

Au-delà de deux ans et en l'absence de toute dénonciation, l'accord devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales prévues par l'article L. 132-8 du code du travail (loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

b

En toute hypothèse, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire dans les trois mois qui suivent la parution au *Journal officiel* de la nouvelle réglementation.

Article 3 Poursuite des contrats de travail

Mod. par Avenant n° 21, 21 févr. 1997, étendu par arr. 25 juill. 1997, JO, 2 août 1997

Avenant n° 2, 24 janv. 2003, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 2, 27 mai 2009, étendu par arr. 23 mars 2011, JO 31 mars, applicable le jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

(Voir aussi l'article 1 de l'avenant du 1^{er} décembre 1989)

a) (Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu)

Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de

niveau I - II - III - IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation.

b) Les salariés concernés, titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, seront repris par le nouvel employeur jusqu'au terme de leur contrat.

c) (Avenant n° 2, 27 mai 2009, étendu) Les contrats de travail des salariés de statut «agent de maîtrise» et «cadre» sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.

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

d) Une entreprise entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 qui se voit attribuer l'exploitation d'une cuisine centrale ou assimilée précédemment confiée à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail de l'ensemble des salariés de statut «employé» affectés à celle-ci, à l'exception des salariés dont le contrat de travail précise expressément l'affectation à un marché annexe non repris.

Lors de la réunion mensuelle qui suit immédiatement l'annonce de la dénonciation du marché, le comité d'entreprise en sera informé.

Dans l'hypothèse où, après le transfert des contrats de travail, les impératifs économiques de fonctionnement de l'établissement, voire de la zone géographique, du repreneur ne permettent pas le maintien de certains postes de travail, celui-ci, proposera des mesures pour éviter les licenciements telles que, par exemple, des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents. Ces mesures seront adoptées dans le respect des dispositions légales et, en particulier, de celles relatives à la consultation des instances représentatives du personnel.

1

Avantages individuels

Les salariés repris conserveront chez le nouvel employeur la garantie globale de leurs avantages indivi-

duels tels qu'ils ressortent d'un contrat de travail ou de leurs bulletins de salaire habituels.

Pour chaque salarié repris, il est établi un avenant écrit à son contrat de travail portant notamment sur les points suivants :

a) Qualifications :

Le nouvel employeur s'engage à maintenir une équivalence de qualification pour chaque salarié concerné. Cette équivalence de qualification sera recherchée sur la liste des qualifications existantes chez le nouvel employeur au plus tard quinze jours après la reprise.

Dans le cas où la qualification attribuée par le précédent employeur ne correspondrait pas au contenu des fiches de fonction du nouvel employeur, c'est la fiche de fonction du nouvel employeur qui détermine la qualification attribuée ou, à défaut, celle de la convention collective nationale.

b) Revenus (Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)

Le nouvel employeur s'engage à maintenir l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu sans être tenu de perpétuer les libellés de ses composantes et ses modalités de versement, compte tenu de la très grande variété de situations pratiquées chez les employeurs précédents dans la composition des revenus.

Cette pratique pouvant éventuellement modifier le montant des salaires perçus mensuellement, le nouvel employeur veillera à atténuer dans la mesure du possible les incidences de ces variations.

Il est entendu qu'un salarié repris ne peut percevoir chez le nouvel employeur un revenu annuel de reprise calculé à la date du transfert qui serait inférieur :

— d'une part, au revenu de comparaison,

— d'autre part, au revenu minimum de sa qualification chez le nouvel employeur.

Le revenu de comparaison se définit comme le revenu annuel perçu chez l'employeur précédent calculé à la date de la reprise en additionnant tous les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de versement auquel s'ajoutent les primes permanentes, les primes non mensuelles proratisées, prime d'ancienneté et éventuellement la valorisation d'avantages acquis à titre individuel.

Le revenu minimum annuel de la qualification chez le nouvel employeur est défini dans chaque entreprise et ne peut être inférieur, en toute hypothèse, au revenu minimum annuel de la qualification tel qu'il est prévu par la Convention Collective Nationale.

c) Ancienneté :

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite) l'ancienneté prise en compte sera celle liée au contrat de travail dite «ancienneté de reprise».

2

Avantages collectifs

Lorsqu'ils existent, ce sont les accords collectifs et régimes de retraite et de prévoyance du nouvel employeur qui se substituent à ceux du précédent employeur dès le premier jour de la reprise.

3

Modalités de passation des contrats de travail

Le précédent employeur doit remettre au salarié par écrit, et au nouvel employeur au moins quinze 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 quinze jours avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des parties (la lettre recommandée faisant foi) et s'achevant le jour de la passation, l'employeur qui abandonne le contrat de service ne doit pas muter ni déplacer vers ce restaurant les salariés travaillant dans un autre restaurant.

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

Article 4

Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail

En vertu du présent accord, les contrats de travail subsistent entre les salariés des catégories visées dans l'accord et le nouvel employeur.

En conséquence :

a) Le refus par le salarié du maintien de son contrat de travail dans les conditions de transfert prévu par l'accord, motivé par le seul changement dans la personne de l'employeur, sera considéré comme une démission avec toutes les conséquences de droit qui lui sont attachées ;

b) La rupture du contrat de travail qui résulterait du refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat par le nouvel employeur est imputable à ce dernier et devra être précédée de la procédure de licenciement applicable.

Article 5

Représentants du personnel

(Modifié par annexe du 25 octobre 1988, étendue par arrêté du 9 février 1990, JO 21 février 1990)

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 deux types de mandat décrits aux paragraphes 1 et 2 du présent article, doivent exprimer par écrit le type de mandat dont ils souhaitent se prévaloir au moment du transfert.

Ils feront part de leur décision au précédent et au nouvel employeur au moins quinze jours ouvrables avant la passation du contrat.

Article 6

Commission de conciliation

La commission de conciliation telle qu'elle est instituée et organisée par l'article 37 de la convention nationale interviendra à la demande d'une des parties signataires du présent avenant une fois par semestre au cours de la durée initiale de cet avenant (deux ans). Elle pourra également être saisie par une des parties signataires de l'avenant en cas de différend collectif relatif à son application.

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

Article 7

Extension de l'avenant

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

Avenant du 1^{er} décembre 1989 à l'avenant n° 3

[Étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990 ; modifié par avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997, JO 2 août 1997]

Depuis son entrée en vigueur, l'avenant n° 3 de la convention collective a permis d'atteindre les objectifs fixés dans son préambule.

L'évolution des conditions d'exercice de la profession conduit les partenaires sociaux à préciser les modalités d'adaptation à ces évolutions. En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1

La reprise par le nouvel employeur du personnel de statut employé prévue dans l'avenant n° 3 s'effectue dans tous les cas, à l'exception des deux situations suivantes appréciées au moment de la passation du marché :

— le remplacement d'un système de production sur place par la livraison des repas à partir d'une unité de production. Cette exception ne concerne que le personnel suivant :

- légumier, aide de cuisine, commis pâtissier, commis cuisinier (débutant) ;
- 1^{er} commis (ou cuisinier), pâtissier ;
- chef de partie, second de cuisine (sous-chef de cuisine) ;
- chef de cuisine, chef pâtissier.

— le transfert du lieu d'exploitation entraînant une modification substantielle aux contrats de travail des salariés de cette exploitation.

Si la mobilité géographique proposée par le repreneur est acceptée par le salarié, son contrat de travail se poursuit aux conditions de l'avenant n° 3.

Dans les deux exceptions prévues ci-dessus le cédant demeure l'employeur des salariés de l'exploitation concernée.

Article 2

Le présent avenant modifie et annule les dispositions suivantes de l'article 3 a de l'avenant n° 3 : «à cet égard, la mise en oeuvre, au moment de la passation du marché, de nouvelles technologies ou d'un autre mode de fabrication, ou la substitution d'un système de production sur place ou inversement, constituent des modifications fondamentales des conditions d'exploitation».

A l'exception de la modification prévue ci-dessus, les dispositions de l'avenant n° 3 demeurent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature. Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de l'avenant n° 3.

Travail intermittent dans le secteur scolaire

Accord du 14 juin 1993

[Étendu par arr. 25 nov. 1993, JO 7 déc., applicable à compter du 8 déc.]

Mod. par Avenant n° 1, 21 juin 1994 étendu par arr. 4 oct. 1994, JO 15 oct.

Avenant n° 21, 21 févr. 1997, étendu par arr. 25 juill. 1997, JO 2 août

Avenant n° 37, 13 juill. 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc. applicable à compter du 1^{er} juill. 2005

Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de de niveau I - II - III - IV et V du secteur scolaire couverts par la Convention Collective Nationale, pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (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 en annexe).

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

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

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

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

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 minimale du nombre d'heures annuelles prévue à l'article 5 sera portée sur le bulletin de paie. À défaut,

sur le document annuel prévu au dernier alinéa de l'article 3.

Article 5 Garanties individuelles

(Modifié par avenant n° 1 du 21 juin 1994, étendu par arrêté du 4 octobre 1994, JO 15 octobre 1994)

1

Appréciée à compter du premier jour de la rentrée scolaire, la durée annuelle de travail effectif, ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux comptes payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent, sera d'au moins huit cents 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 huit cents 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 neuf cents 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 trois heures consécutives de travail comprenant le temps de transport entre les deux unités.

4

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

Les heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur au-delà du dixième de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 30 p. 100.

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 du travail effectif ou assimilé prévue au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut, dans le respect de la zone géographique telle que précisée à l'article 7 de la convention collective nationale, faire effectuer le complément horaire pour atteindre les huit cents 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

Dérogations aux durées minimales de travail des contrats intermittents.

a

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

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

Dans ce cas, cet autre emploi peut s'exercer dans la même localité pour le compte de la collectivité locale ou de l'établissement d'enseignement client de l'entreprise de restauration collective.

Le salarié est employé par l'entreprise de restauration collective pour une durée minimale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés de quatre cents heures par an.

En aucun cas, la durée du travail cumulée ne peut être inférieure à huit cents 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 trois 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 6 a de compléter son horaire de travail pour le porter à huit cents heures dans le cadre des dispositions du présent accord.

7

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.

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

Il se réunira au plus 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 l'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 6 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

Mod. par Avenant n° 37, 13 juill. 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc. applicable à compter du 1^{er} juill. 2005

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

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

(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)

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 (13^e mois, prime de fin d'année...).

Pour chaque année scolaire, la prime d'intermittence est égale à 2 p. 100 du salaire annuel de base perçu au titre du contrat de travail intermittent. Elle est versée aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et inscrits à l'effectif le jour du versement.

(Avenant n° 37, 13 juill. 2005, étendu) 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 un 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 1000 heures.

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

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

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

6

Complément de salaire en cas de maladie

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

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

— lorsque l'arrêt de travail ayant pris effet pendant une période non travaillée se poursuit pendant une période

qui aurait dû l'être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée dans la limite de ses droits.

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

7

Complément de salaire en cas d'accident du travail

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

8

Formation professionnelle

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

9

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

La dotation minimale du comité d'entreprise pour le fonctionnement des activités sociales et culturelles, prévues à l'article 5 de la convention collective nationale du 20 juin 1983, est portée pendant la durée d'application du présent accord à 0,40 p. 100 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.

Article 8

Dispositions transitoires

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

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Le responsable de l'exploitation,

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années scolaires courant du premier jour de la rentrée scolaire 1993-1994 jusqu'à la veille de la rentrée scolaire de septembre 1996 (voir Avenant n° 2 du 11 juillet 1996, art. 3).

Article 10

Extension

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

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

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 huit cents ou neuf cents heures, l'indication sera huit cents ou neuf cents 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,

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 199..

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

Fait à :, le :

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| Le responsable de l'exploitation, | Le salarié, |
|-----------------------------------|-------------|

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 4 octobre 1994, JO 15 octobre 1994]

Article 1

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

- dernier alinéa du paragraphe 1 ;
- dernier alinéa du paragraphe 4 ;
- paragraphe 7 ;
- les termes «ou dans une autre unité de l'entreprise de restauration collective» figurant au troisième alinéa du paragraphe 8, point a,

ainsi que les dispositions du paragraphe 6 de l'article 5.

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

Article 2

Conformément aux articles 2 et 3 de l'accord susvisé, il est précisé que le rythme du secteur scolaire se décompose en trois périodes :

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

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

Article 3

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

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

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

Article 4

Conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2 de l'accord du 14 juin 1993, la durée annuelle prévue au contrat est fixée au minimum à 800 heures ou 900 heures travaillées ou assimilées. Ces 800 ou 900 heures doivent être effectuées au sein des périodes A et B.

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

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension. Il prendra fin en même temps que l'accord initial du 14 juin 1993 (voir article 9 dudit accord).

Article 6

Extension

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

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

Modèle d'avenant au contrat de travail

Nom Prénom

Adresse

M.

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

en qualité de qualification

statut du au

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

salaire de base

Votre horaire de travail se répartit comme suit :

Lundi

Mardi

Mercredi

Jeudi

Vendredi

Samedi

Dimanche

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord sur le travail intermittent. Les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le calcul de la garantie minimale annuelle d'heures et la rémunération y afférente ne génère pas de prime d'intermittence, mais entrera dans l'assiette servant de base de calcul aux primes à périodicité non mensuelle (P.F.A. - P.F.E. - 13^e mois, etc.).

Vous voudrez bien nous confirmer votre accord en apposant votre signature sous la mention «Lu et approuvé».

Lu et approuvé,

| | |
|------------|--------------|
| Le salarié | L'entreprise |
|------------|--------------|

Avenant n° 2 du 11 juillet 1996

[Étendu par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996]

Article 1

L'accord du 14 juin 1993 étendu par arrêté du 25 novembre 1993 et complété par l'avenant du 21 juin 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1994, s'inscrit dans le cadre du temps partiel annualisé prévu à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 2

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et proroge l'accord précité pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer, à partir de septembre 1997, afin d'aboutir à un nouvel accord applicable à la rentrée scolaire 1998-1999.

Article 4

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention.

Article 5

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et des affaires sociales que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Rapport annuel sur l'emploi et les salaires

Avenant n° 7 du 3 avril 1990

[Étendu par arrêté du 23 juillet 1990, JO 8 août 1990]

Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu, applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC Commerce Services et Force de Vente.

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. 132-12 du code du travail, cette négociation est l'occasion une fois par an, en octobre, d'un examen par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles.

nelles établies, des actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, les organisations syndicales d'employeurs remettent un rapport global aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire (*Avenant n° 56, 9 nov. 2018, non étendu : les termes « commission mixte paritaire » sont remplacés par les termes « Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation »*) en septembre et au plus tard quinze 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 «Personnel des entreprises de restauration de collectivités» doit contribuer à l'élaboration du rapport annuel de branche en remplissant un document remis par les syndicats d'employeurs de la branche à toutes les entreprises qui en font la demande et à tous leurs adhérents. Ce document reprend les indicateurs visés en annexe. Il est adressé au syndicat d'employeur de son choix par chaque entreprise, avant le 30 mai de chaque année, pour ce qui est des informations concernant l'année antérieure. Ce document est, le cas échéant, remis aux

délégués syndicaux présents dans l'entreprise à la même date.

Article 4

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.

Article 5

Le présent accord (avenant n° 7 et son annexe) est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires souhaitent son extension. Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension.

Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990

[Étendue par arr. 23 juill. 1990, JO 8 août]

Mod. par **1° Version du SNRC à jour au 1^{er} juill. 2010 :**

Mod. par Avenant n° 21, 21 févr. 1997, étendu par arr. 25 juill. 1997, JO, 2 août

Mod. par Accord, 15 janv. 1999, étendu par arr. 25 mai 1999, JO 8 juin

Mod. par Accord, 16 avr. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov.

Mod. par Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

2° Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CGFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Évolution économique

| 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 | |

| N° | Indicateurs | ... |
|---|--|-----|
| 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.

Évolution des effectifs au... I

| Statut | Contrats à durée indéterminée (CDI) (*) | | |
|--|---|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Cadres | | | - |
| A.M. | | | - |
| Employés | | | - |
| Total | - | - | - |
| (*) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels. | | | |

Évolution des effectifs au... II

| Statut | Contrats à durée indéterminée (CDD) (*) (Rubrique 113 - Bilan Social) | | |
|--|--|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Cadres | | | - |
| A.M. | | | - |
| Employés | | | - |
| Total | - | - | - |
| (*) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels. | | | |

Évolution des effectifs au... III

| Statut | Total (*) (Rubrique 111 du Bilan Social) | | |
|--|--|--------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Cadres | - | - | - |
| A.M. | - | - | - |
| Employés | - | - | - |
| 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 âges au... IV

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Âge | Statut | | | | | |
|-------------------|----------|---|------|---|--------|---|
| | Employés | | 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 | | | | | | |
| de 65 ans et plus | | | | | | |

Évolution 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. | | | - | - | | | | | | |
| Employés | | | - | - | | | | | | |
| Total | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

(*) Horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.

(**) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels.

Évolution des effectifs au... VI

| N° | Indicateurs | |
|----|---|--|
| 1 | Nombre d'heures d'intérim (Total de l'année) (Rubrique 123- Bilan Social) | |
| 2 | Durée moyenne des missions - Nb total d'heures / Nb de missions | |

Évolution des effectifs au... VII

| N° | Indicateurs | ... | | |
|----|---------------------------------------|------------------------------|---|---|
| 3 | Embauches (Rubrique 131 Bilan Social) | Total CDD + CDI | H | F |
| | | dont succession d'employeurs | | |
| | | dont CDD | | |

| N° | Indicateurs | | ... | |
|----|------------------------------------|---------------------------------------|-----|---|
| 4 | Départ (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. | | | - |
| Employés | | | - |
| Total | - | - | - |

(*) Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII)

Total des embauchés... IX (d'origine)

| Niveau | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|--------|----------|
| I A | | | - |
| I B | | | - |
| II A | | | - |
| II B | | | - |
| III A | | | - |
| III B | | | - |
| IV A | | | - |
| IV B | | | - |
| V A | | | - |
| V B | | | - |
| Total | - | - | - |

Total des embauches... IX (nouveau)

(Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu)

| Niveau | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|--------|----------|
| I | | | - |
| II | | | - |
| III | | | - |
| IV | | | - |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Niveau | Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|--------|----------|
| V | | | - |
| VI | | | - |
| VII | | | - |
| IX | | | - |
| Total | - | - | - |

(* Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des embauches CDD+CDI+CDII du tableau VII rubrique 3

Taux de féminisation de la filière opérationnelle 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... XI

(Rubrique 211 Bilan Social)

Base : 151,67 heures

| Qualifications | Hommes | | | Femmes | | |
|----------------|-----------|-------------------------|----------------------|-----------|-------------------------|----------------------|
| | Effectifs | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen | Effectifs | Salaire de base mensuel | Revenu mensuel moyen |
| I A | | | | | | |
| I B | | | | | | |
| II A | | | | | | |
| II B | | | | | | |
| III A | | | | | | |
| III B | | | | | | |
| IV A | | | | | | |
| IV B | | | | | | |
| VA | | | | | | |
| VB | | | | | | |
| TOTAL | - | | | - | | |

* Note explicative page...

**(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9
nov. 2011, non étendu)**

(Rubrique 211 Bilan Social)

Base : 151,67 heures

| 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 151,67 heures

Salaire × 151,67 heures / 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 1/12^{ème} des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13^{ème} 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 à 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 congés individuels de formation | | Nombre de contrats d'apprentissage | |
|----------|----------------------|---|--------------------------|---|---|---|---|---|------------------------------------|---|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F |
| Cadres | | | | | | | | | | |
| AM. | | | | | | | | | | |
| Employés | | | | | | | | | | |
| Total | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Formation professionnelle... grands thèmes de formation XIII

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Statut | Thèmes | Nombre de stagiaires | | Nombre d'heures de stage | |
|----------|------------|----------------------|---|--------------------------|---|
| | | H | F | H | F |
| Cadres | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |
| A.M. | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |
| Employés | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |

Promotion interne... (à remplir obligatoirement même en l'absence de promotion) XIV

(Rubrique 151 - Bilan social)

| Niveaux | Total effectif inscrit au... | | Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*) | |
|---------|------------------------------|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| I A | | | X | X |
| I B | | | | |
| II A | | | | |
| II B | | | | |
| III A | | | | |
| III B | | | | |
| IV A | | | | |
| IV B | | | | |
| V A | | | | |
| V B | | | | |

(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu)

(Rubrique 151 - Bilan social)

| Niveaux | Total effectif inscrit au 31 décembre 20.. | | Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*) | |
|---------|--|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| I | | | X | X |
| II | | | | |
| III | | | | |
| IV | | | | |

| Niveaux | Total effectif inscrit au 31 décembre 20.. | | Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*) | |
|---------|--|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| V | | | | |
| VI | | | | |
| VII | | | | |
| VIII | | | | |
| IX | | | | |
| Total | - | - | - | - |

(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année

Analyse sur le secteur scolaire

Effectifs en heures contractuelles

| Désignation | | < 800 H | De 800 H à 899 H | De 900 H à 999 H |
|-------------|----------------------|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| I B | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| II A | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| II B | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| III A | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| III B | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H I | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | < 800 H | De 800 H à 899 H | De 900 H à 999 H |
|------------------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| Total | CDI | H | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1000 H à 1199 H | De 1200 H à 1499 H | > 1500 H | Total |
|------------------------|---------------|---|--------------------|--------------------|----------|-------|
| I A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| I B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| II A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| II B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| III A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| III B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| IV A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | I | | | | - |
| IV B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| Total | CDI | H | - | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

Analyse sur le secteur scolaire

| Désignation | | | < 800 H | De 800 H à 899 H | De 900 H à 999 H |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov.)

| Désignation | | | De 1000 H à 1199 H | De 1200 H à 1499 H | > 1500 H | Total |
|-------------|----------------------|--------|--------------------------|-----------------------|----------|--------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | De 1000 H à 1199 H | De 1200 H à 1499 H | > 1500 H | Total |
|------------------------|-------------------|--------|--------------------|--------------------|----------|--------|
| I B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H I | | | | - - |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

2011, non étendu)
Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20...
au 31 août 20...

Effectifs en heures réelles

Analyse sur le secteur scolaire

| Désignation | | | < 800 H | De 800 H à 899 H | De 900 H à 999 H |
|-------------|-------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| I | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |

| Désignation | | | < 800 H | De 800 H à 899 H | De 900 H à 999 H |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| 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 | | | - | - | - |

| Désignation | | | 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 | | | | - - |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | De 1000 H à 1199 H | De 1200 H à 1499 H | > 1500 H | Total |
|------------------------|----------------------|--------|--------------------------|-----------------------|----------|--------|
| 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 I | | | | - - |
| 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 | | | - | - | - | - |

Analyse sur le secteur scolaire

Heures réelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| III B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|-------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu) Analyse sur le secteur scolaire

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Heures réelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| 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 | | | |

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| Total | CDI | H | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|---------------|---|-------------------------|-------------------------|-----------|-------|
| I | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| II | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| III | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| IV | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| V | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| VI | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| VII | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| VIII | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| Total | CDI | H | - | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures contractuelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|-------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|---------------|---|----------------------|----------------------|-----------|-------|
| I B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| II A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| II B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| III A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| III B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| IV A | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| IV B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| Total | CDI | H | - | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu)

Cuisines centrales scolaires

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Effectifs en heures contractuelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| I | CDI | H | | | |
| | Intermittents | F | | | |
| | Autres | H | | | |
| | C.D.I. | F | | | |
| III | CDI | H | | | |
| | Intermittents | F | | | |
| | Autres | H | | | |
| | C.D.I. | F | | | |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| 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 | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 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 | | | | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|---------------|---|-------------------------|-------------------------|-----------|-------|
| VIII | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| VIII | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| VIII | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| VIII | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| VIII | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| VIII | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| Total | CDI | H | - | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - | - |
| Total | Autres | H | - | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures réelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI | H | | | |
| | Intermittents | F | | | |
| I B | Autres | H | | | |
| | C.D.I. | F | | | |
| II A | CDI | H | | | |
| | Intermittents | F | | | |
| II B | Autres | H | | | |
| | C.D.I. | F | | | |
| III A | CDI | H | | | |
| | Intermittents | F | | | |
| III A | Autres | H | | | |
| | C.D.I. | F | | | |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| III B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|-------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|---------------|---|----------------------|----------------------|-----------|-------|
| IV B | CDI | H | | | | - |
| | Intermittents | F | | | | - |
| | Autres | H | | | | - |
| | C.D.I. | F | | | | - |
| Total | CDI | H | - | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - | - |

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu) Cuisines centrales scolaires

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Effectifs en heures réelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| 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 | | | |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|---------------|---|---------|------------------|------------------|
| Total | CDI | H | - | - | - |
| | Intermittents | F | - | - | - |
| | Autres | H | - | - | - |
| | C.D.I. | F | - | - | - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 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 | | | - | - | - | - |

Cuisines centrales scolaires

Heures réelles

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| I B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | | |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|-------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| I A | CDI Intermittents | H F | | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | | - - |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| Désignation | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|--------|
| I B | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| II A | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| II B | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| III A | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| III B | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| IV A | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| IV B | CDI Intermittents | H F | | | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | | | - - |
| Total | CDI Intermittents | H F | - - | - - | - - |
| | Autres C.D.I. | H F | - - | - - | - - |
| Total secteur scolaire | | | - | - | - |

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 47, 9 nov. 2011, non étendu)

Cuisines centrales scolaires

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Heures réelles

| Désignation | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|-------------|----------------------|---------|------------------|------------------|
| I | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |
| II | CDI Intermittents | H F | | |
| | Autres C.D.I. | H F | | |

| Désignation | | | < 800 h | De 800 h à 899 h | De 900 h à 999 h |
|------------------------|----------------------|--------|---------|------------------|------------------|
| 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 | | | - | - | - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 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 | | | | - - |

| Désignation | | | De 1 000 h à 1 199 h | De 1 200 h à 1 499 h | > 1 500 h | Total |
|------------------------|----------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------|--------|
| 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 | | | - | - | - | - |

Travail au froid

Avenant n° 24 du 8 décembre 2000

[Étendu par arrêté du 3 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, applicable à compter du 18 juillet 2001]

Pour les salariés travaillant dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6°C, l'employeur fournit des vêtements chauds en veillant à ce qu'ils répondent aux conditions de fabrication prévues à l'article 3.7 de l'annexe II à l'article R. 233-151 du Code du travail.

L'employeur garde la propriété de ces vêtements, et en assure l'entretien et la propreté. Des nettoyages plus fréquents sont prévus en cas de travaux particulièrement salissants.

Une information dans tous les cas, et une formation si nécessaire, seront dispensées au personnel travaillant selon le mode de la liaison froide.

L'organisation du travail doit préserver la santé des salariés telle que le prévoit le Code du travail dans son article L. 230-2.

Tous les salariés dont le planning prévoit de travailler plus de 4 heures en continu dans des locaux dont la température est inférieure ou égale à + 6°C, bénéficieront, dans cette plage, d'une pause rémunérée de dix minutes. Cette pause ne peut se cumuler avec toute autre disposition équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique.

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.

Les salariés bénéficiant de dispositions plus avantageuses à la date d'application du présent avenant conservent les avantages de ces dispositions qui ne pourront, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions présentes.

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

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

Égalité professionnelle

Accord du 16 avril 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

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 trois 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.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

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

Évolution des effectifs au 31/12/20..

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. | | | - | - | | | | | | |
| Employés | | | - | - | | | | | | |
| Total | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

(*) Horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.

(**) Chaque salarié compte pour un, y compris les temps partiels.

Évolution des effectifs 20..

VII

| N° | Indicateurs | 20.. | |
|----|---------------------------------------|------------------------------|---|
| 3 | Embauches (Rubrique 131 Bilan Social) | H | F |
| | | Total CDD + CDI | |
| | | dont Succession d'employeurs | |
| | | dont CDD | |

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

| N° | Indicateurs | | | 20.. | | |
|----|-------------------------------------|---------------------------------------|--|------|---|---|
| 4 | Départs (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 | | | | |

Formation professionnelle 20..

(Rubrique 511 à 531 - Bilan Social)

| Statut | Nombre de Stagiaires | | | Nombre d'heures de stage | | | Durée moyenne des stages | | | Nombre de contrats de formation en alternance | | | Nombre de congés individuels de formation | | |
|----------|----------------------|---|---|--------------------------|---|---|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | T | H | F | T | H | F | T | H | F | T | H | F | T |
| Cadres | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.M. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Employés | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | - | - | | - | - | | | | | - | | - | - | | - |

Promotion interne 20..

(Rubrique 151 - Bilan social)

| Niveaux | Total effectif inscrit au 31 /12/20.. | | Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*) | |
|---------|---------------------------------------|---|---|---|
| | H | F | H | F |
| I A | | | | |
| I B | | | | |
| II A | | | | |
| II B | | | | |
| III A | | | | |
| III B | | | | |
| IV A | | | | |
| IV B | | | | |
| V A | | | | |
| V B | | | | |

(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année

Pyramide des âges au 31/12/20..

IV

| Âge | Statut | | | | | |
|-----------------|----------|---|------|---|--------|---|
| | Employés | | 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 | | | | | | |

Total des embauches 20..

VIII

| Statut | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------|--------|--------|----------|
| Cadres | | | - |
| A.M. | | | - |
| Employés | | | - |
| Total | - | - | - |

(*) Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII)

Taux de féminisation de la filière opérationnelle 20..

IX

| Qualification | Hommes | Femmes |
|-------------------------|--------|--------|
| Employé de restauration | | |
| Commis de cuisine | | |
| Cuisinier | | |
| Chef de cuisine | | |
| Chef-Gérant | | |
| Gérant | | |

| Qualification | Hommes | Femmes |
|--------------------|--------|--------|
| Chef de secteur | | |
| Directeur régional | | |

Formation professionnelle 20..

Grands thèmes de formation

| Statut | Thèmes | Nombre de stagiaires | | Nombre d'heures de stage | |
|----------|------------|----------------------|---|--------------------------|---|
| | | H | F | H | F |
| Cadres | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |
| A.M. | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |
| Employés | Gestion | | | | |
| | Management | | | | |
| | Cuisine | | | | |
| | Autres | | | | |

Avenant n° 46 du 3 novembre 2009

[Étendu par arr. 28 juill. 2010, JO 6 août., applicable à compter du jour suivant la publication au JO de l'arr. d'extension pour une durée indéterminée]

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.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

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

hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, principalement de la filière opérationnelle.

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

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

Elles remarquent également que certains emplois sont fortement féminisés (filiale «service») ou masculinisés (filiale «cuisine»). Cela résulte à la fois de représentations socioculturelles, de la faiblesse des effectifs féminins dans les filières restauration de l'Éducation nationale et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Les parties signataires reconnaissant dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, s'efforceront 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 du présent avenant entendent rechercher :

- une évolution durable des mentalités,
- une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération,
- un équilibre entre vie professionnelle/vie familiale.

Article 1 **Évolution 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 23^{ème} semaine de grossesse, la durée hebdomadaire de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

L'article 15 § Emploi des femmes est modifié comme suit : (*article 15-1 - Emploi des femmes*)

Article 4-1

Congé de maternité ou d'adoption

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

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

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

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

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

Article 4-2

Congé de paternité ou d'adoption

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

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

Article 4-3

Congé parental d'éducation

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

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

Toutefois, les trois 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.

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

Égalité 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
Équilibre 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 deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent avenant et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les deux 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 du présent avenant. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 12
Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (J.O. du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n°16 du 7 février 1996, étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 5 juillet 1997).

Article 13
Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 14
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 15
Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille de la Solidarité et de la Ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Santé au travail et prévention des risques professionnels

Avenant n° 36 du 23 juin 2004

[Étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct., applicable le jour suivant la publication de son arrêté d'extension]

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.

À ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. article L. 236-10 du code du travail) pour les aider à mener à bien leurs missions dans ces domaines.

Un Comité National Paritaire est notamment créé pour impulser au niveau de la branche professionnelle une politique cohérente d'amélioration de la santé au travail et de prévention des risques professionnels, pour en suivre les effets et proposer, en tant que de besoin, les évolutions nécessaires.

Les partenaires sociaux ont voulu enfin réaffirmer le rôle spécifique des services de santé au travail en cette matière et préciser les dispositions qu'elles entendaient voir privilégier concernant la surveillance médicale des salariés et l'intervention préventive prioritaire du médecin en milieu de travail.

Les partenaires sociaux sont particulièrement attachés au développement de la pluridisciplinarité de nature à favoriser une meilleure prise en compte des risques professionnels et de leur prévention.

Article 1er 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 Évaluation 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 l'article L. 236-2 du code du travail. Cette mission du CHSCT, en liaison avec les délégués du personnel, ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces domaines.

L'institution 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. 236-10 du code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, elle est prévue dans l'annexe à l'article 29 de la convention collective nationale.

Le représentant du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT, qui veut se prévaloir de son droit à un congé de formation, doit en formuler la demande dans les conditions prévues à l'article R. 236-17 du code du travail.

En tout état de cause, la formation doit répondre aux objectifs fixés à l'article R. 236-15 du code du travail ; elle peut être assurée soit par un organisme habilité, en application des articles L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail, soit par l'entreprise ; dans ce dernier cas, son

programme et les moyens pédagogiques utilisés doivent avoir été soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

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

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

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses correspondant à la rémunération des intéressés dans les établissements de moins de 300 salariés sont déductibles dans la limite de 0,08 % de la masse des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 950-1 du code du travail.

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

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.

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

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

— 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.

— Établir un bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée.

— Formuler des recommandations sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail

- Préconiser les actions concrètes et les éventuelles adaptations conventionnelles à mettre en œuvre au niveau des entreprises et de la branche.
 - Définir à partir du bilan effectué les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention, sans qu'il ne soit porté préjudice pour autant à l'application de l'article L. 230-4 du code du travail.
 - Évaluer tous les trois 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 deux 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.

À 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 deux 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. *Toutefois, les salariés concernés qui en feront la demande bénéficieront d'une visite annuelle. (Phrase exclue de l'extension par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.)*

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

Article 9

Entrée en vigueur et extension

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

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

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

Les Parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Emploi des personnes handicapées

Accord du 29 octobre 2010

[Étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension]

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 Restau-

ration 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. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Le salarié handicapé ne doit pas en effet être embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : Pôle Emploi, équipes Cap emploi, associations régionales et départementales, Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en place d'actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées telles que prévues à l'article 5.

Des partenariats seront également développés avec les universités et les centres de formation pour permettre l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des personnes handicapées en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également attentives au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accompagnent dans une politique d'intégration par l'intérim.

2

Aménagement approprié des postes de travail

Pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, les entreprises devront veiller à l'aménagement approprié des postes de travail ; les instances représentatives du personnel (CHSCT, DP...) veilleront au suivi de la réalisation de ces aménagements dans le cadre de leurs prérogatives.

Ce suivi portera notamment sur :

- une réflexion sur l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail,
- l'utilisation des études ergonomiques si nécessaires et la mise en œuvre des moyens techniques et organisa-

tionnels 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 AGE-FIPH, 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 Égalité 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 Évolution 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 Réfèrent «Handicap» et référent de proximité

Le référent «handicap» est en charge du déploiement de la politique en matière de sensibilisation et d'information tant des équipes que des personnes handicapées. Une formation pourra être dispensée au référent sur l'accueil et l'intégration de salariés handicapés.

Selon la configuration de l'entreprise et du site, (taille, nature des prestations, type d'organisation,...), un référent de proximité pourra être mis en place aux fins de favoriser l'intégration du salarié handicapé. Il aura notamment un rôle d'accompagnement au quotidien dans les problématiques rencontrées par le travailleur handicapé.

Il sera, si nécessaire, le relais auprès du référent «handicap» ou des structures Ressources Humaines.

4 Conception d'un guide pédagogique

La conception d'un guide pédagogique et méthodologique pour l'emploi des personnes handicapées, à l'attention des entreprises de la branche, sera confiée au FAFIH en partenariat avec des organismes tels que l'INRS, l'AGEFIPH.

5 Rapport de branche

Afin de suivre l'évolution du nombre de travailleurs handicapés au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport annuel sur les salaires, la situation économique et sociale et l'égalité professionnelle des indicateurs suivants :

| Statut | Hommes | Femmes | Total |
|--------------------|--------|--------|-------|
| Cadres | | | |
| Agents de maîtrise | | | |
| Employés | | | |
| Total | | | |

Chaque salarié compte pour un, quel que soit le type de contrat de travail, y compris les temps partiel

Article 6
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.

Article 7
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 8
Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail

Article 9
Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé 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.