A jour au 1er décembre 2008
Date du dernier texte enregistré : 5 mai 2008

Avertissement
Caractères bleu : dispositions non étendues.
Caractères noir : dispositions étendues.
Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :
- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

Restauration de collectivités (personnel des entreprises)

IDCC 1266
BROCHURE JO 3225

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 «Hôtels, 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 (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004) ;
CFDT - Fédération des Services (Adhésion par lettre 16 juill. 2007).

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

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.

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

Article 4
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

(Modifié par avenant n° 9 du 26 octobre 1990, étendu par arrêté du 28 janvier 1991, JO 6 février 1991 et complété par avenant n° 27 du 19 septembre 2001, étendu par arrêté du 5 juillet 2002, JO 16 juillet 2002)

Droit syndical

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

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

Le recouvrement des cotisations est effectué conformément à la loi, article L. 412-7. La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée :
— soit pendant le temps de repas du personnel sur le lieu de travail (midi, et le soir pour les restaurants assurant un service du soir) ;
— soit dans les vestiaires aux heures d'entrée et de sortie du personnel et, dans l'un et l'autre cas, en dehors de la vue de la clientèle.

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

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

travail.

L'heure mensuelle d'information syndicale par centrale syndicale représentative est instituée dans les conditions suivantes :
— cette heure est prise sur le temps de travail et payée comme telle ;
— elle est située en fin de journée, le service étant terminé ;
— la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 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.

Commissions paritaires professionnelles nationales

Pour participer à ces commissions paritaires, le syndicat patronal signataire prend en charge, par organisation syndicale, le salaire de quatre représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce temps de présence s'entend hors temps de délégation. Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, par le syndicat patronal, et sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués de la région parisienne et de deux délégués de province par séance de commission paritaire nationale.

Frais de repas

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :
— 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 2e 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 2e 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 2e 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 2e classe par délégué ;
— soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Délégué syndical

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

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

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

Crédit d'heures des délégués syndicaux

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

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

EFFECTIF DE L'ÉTABLISSEMENT de référence	LIEU DE DÉSIGNATION Paris (région parisienne)	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 personnel 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, 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.

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 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
(Complété par avenant n 19 du 18 mars 1996 étendu par arrêté du 2 juillet 1996, JO 16 juillet 1996 et en dernier lieu par avenant n° 27 du 19 septembre 2001, étendu par arrêté du 5 juillet 2002, JO 16 juillet 2002)

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

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

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

Le maximum de la période de détachement est fixé à 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.

La valeur en euros du montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire fixé à 10,00 F est de 1,53.

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 bénéfice.

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 correspondant 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'avéreraient 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 1er juillet au 31 août et ne peut être accordé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaire dans un délai de 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 1er juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recommencer à courir au terme de celle-ci.

Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :
— demandes déjà différées ;
— situation de famille ;
— ancienneté.

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

F - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en règle générale accordé en 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 durée de préavis en cas de rupture au cours de la période d'essai renouvelée

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

Dans tous les cas la période d'essai est renouvelable d'un commun accord.

PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT possible	PRÉAVIS en cas de renouvellement de l'essai
Cadres (*) 3 mois	3 mois	15 jours
Maîtrise 2 mois	2 mois	10 jours
Employés 1 mois	1 mois	5 jours

(*) Sauf stipulation contractuelle particulière.

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

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

	Moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres*	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° 43, 20 juill. 2007, étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai

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 ayant au moins deux ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :
- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10e de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10e de mois par année d'ancienneté + 1/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e 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.

Disposition particulière pour les cadres :

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

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

Emploi des femmes

(Voir accord « 35 heures » du 15 janvier 1999)

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.

A partir de la vingt-troisième semaine suivant la date de constatation de la grossesse, la durée du travail hebdomadaire, pour les femmes enceintes, est ramenée à trente-sept heures trente (33 h 30 à compter de la mise en place des 35 h), sans réduction de salaire. La réduction étant répartie uniformément dans la semaine.

*(Avenant n° 41, 21 sept. 2006, étendu)***Emploi des femmes**

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

En outre, les femmes enceintes bénéficieront à partir de la 23ème semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 32 h 30 minutes de leur durée hebdomadaire de travail effectif sans perte de salaire.

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

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allégement de la charge de travail, les parties conviennent qu'en tout état de cause la durée quotidienne du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23ème semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 32 h 30 minutes effectives par 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.

Emploi des jeunes

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

Emploi des apprentis

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

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

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

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.

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.

Emploi des salariés à temps partiel

Les parties contractantes reconnaissent l'existence des emplois à temps partiel dans la profession. Les conditions d'accès et

de rémunération de ces emplois sont régies par l'ordonnance du 5 février 1982 et l'accord national professionnel de l'industrie hôtelière du 17 septembre 1982 (annexe à la présente convention).

Emploi des salariés intérimaires

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

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 16
Rémunération
(mod. par)

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

16-1 - Définition du taux horaire minimum

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

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

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

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage 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.

16-2 - Salaire minimum mensuel (SMM)

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

16-3 - Revenu minimum annuel (RMA)

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

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

La prime de fin d'année est versée au bout 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 13ème mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances…, quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions

particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

La prime de fin d'année s'établit comme suit :
- pour le niveau I : SMM X 70 %
- pour les niveaux IIA à VB : SMM

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

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

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

16-4 - Évolution des SMM et RMA

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

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 17
Congés annuels
(Modifié par avenant n° 6 du 1er 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 1er janvier de chaque année et des dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril.

Pour le congé principal, les intéressés devront être prévenus par écrit (affichage) au moins 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 1er 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) :

— 1er janvier ;
— lundi de Pâques ;
— 1er Mai ;

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

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

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

Article 25
Maladie
(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

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

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 bénéficierait 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 maladie

(Avenant n° 33 du 12 février 2004, étendu)

Chaque maladie dûment constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :
- de 1 an à 2 ans d'ancienneté :
60 % du salaire brut de 21ème au 183ème jour d'arrêt.
- de 2 ans à 3 ans d'ancienneté :
70 % du salaire brut du 16ème au 183ème jour d'arrêt.
- après 3 ans d'ancienneté :
90 % du salaire brut du 9ème au 40ème jour d'arrêt.
70 % du salaire brut du 41ème au 183ème jour d'arrêt.»

C - Conditions d'indemnisation

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

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

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

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

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

A - Garantie de l'emploi

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

B - Indemnisation accidents du travail

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

— de sept mois à deux ans : 80 p. 100 du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt, 85 p. 100 du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt ;

— plus de deux ans d'ancienneté : 90 p. 100 du salaire brut du 1er jour au 30e jour d'arrêt, 85 p. 100 du salaire brut du 31e jour au 183e jour d'arrêt.

C - Conditions d'indemnisation

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

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

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

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

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 [(note 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 transférabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.
6. Une formation continue de qualité doit être assurée au sein des entreprises. Les interlocuteurs sociaux devraient, au niveau de l'entreprise :

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

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

Article 29
Hygiène et sécurité

[(note 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 1er août 1947.

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

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

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 payement ;
— 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 payement 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

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…).

Cette prime, dont le montant brut est égal à 40,90 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.

Dès lors, et en contrepartie, une prime de «service minimum» d'un montant brut de 20,40 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 perçoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

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

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

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

Article 37
Conciliation

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)

(mod. par)

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

Préambule

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'article 16 bis A de la convention collective nationale ainsi que ses annexes.

Sont également modifiés les articles de la convention collective faisant référence aux classifications, soit les articles 5-6, l'article 3 de l'avenant n° 3, l'avenant à l'avenant n° 3, l'article 1 de l'avenant n° 6, l'annexe 1 à l'avenant n° 7 (tableau sur les salaires de la branche).

Au moment de la signature du présent avenant, la branche de la Restauration Collective constate que son système de classification ne tient compte ni de l'importante évolution technologique passée et à venir, qui modifie fondamentalement procédés et comportements, ni de l'émergence des nouveaux métiers qu'elle suppose, ainsi que de leur évolution future.

C'est pourquoi un nouveau mode de classification, intégrant dynamique et souplesse, correspondant aux besoins présents et futurs de la profession, fait l'objet de ce texte.

Ce nouveau système de classification répond également à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la Restauration Collective et de fidéliser les salariés expérimentés en créant de nouvelles opportunités d'itinéraire professionnel.

La méthode des critères classants a été retenue.

Article 1
Grille de classifications

(mod. par)

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

La nouvelle grille de classifications est composée de cinq niveaux de qualification et de deux échelons par niveau et repose sur quatre critères qui sont :
- technicité ;
- autonomie - initiative - responsabilité ;
- formation initiale - expérience ;
- formation continue et développement de carrière.

Chaque critère fait l'objet d'une définition selon chaque niveau et chaque échelon.

Certains emplois repères, les plus représentatifs de la branche, sont positionnés sur la grille. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive.

1.1 - Grille de classifications

*(Avenant n° 43, 20 juill. 2007, étendu)*Voir annexe II.1 .

1.2 - Légende

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

(1) - Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 12 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(2) - Cette formation est dispensée sur une période d'une amplitude maximum de 6 mois. La formation théorique se déroule sous la direction d'un formateur en dehors de l'établissement d'affectation.

(3) - La promotion du salarié formé intervient au plus tard dans les 6 mois de travail effectif suivant la remise du diplôme. Une période probatoire d'un mois est alors observée, pendant laquelle l'éventuelle modification de rémunération peut prendre la forme d'un complément provisoire sous quelque forme que ce soit (prime, complément provisoire d'appointement…).

Au terme de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans son poste, le montant de la rémunération complémentaire est intégré au salaire minimum mensuel.

(4) - Sont gérants cadres les chefs d'établissement dont la large expérience et le niveau élevé de responsabilité justifient l'application de ce statut. Sont obligatoirement cadres les chefs d'établissement directement rattachés à leur directeur régional (ou appellation équivalente) et/ou dirigeant une ou plusieurs unité(s) de restauration dont le chiffre d'affaire atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 286 735,26 €.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

(5) - L'employé de restauration peut se voir proposer, après 18 mois d'ancienneté, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé technique de restauration

(6) - L'employé technique de restauration peut se voir proposer, après deux années d'exercice de cet emploi, une formation complémentaire permettant d'accéder au poste d'employé qualifié de restauration.

Article 2
Accès au statut "Agent de maîtrise"

L'agent de maîtrise se caractérise par les qualités humaines et les capacités techniques et professionnelles lui permettant d'assumer, dans les limites de la délégation qu'il a reçue, 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.

En toute hypothèse, seront agents de maîtrise les salariés de niveau IV B et V A, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV A.

Article 3
Accès au statut "Cadre"

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue atteignant une haute spécialisation, liées à une large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses qualités humaines lui permettent, dans le cadre de la délégation permanente dont il bénéficie, d'animer, contrôler et orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

En toute hypothèse, seront cadres les salariés de niveau V B, l'accès à ce statut étant possible dès le niveau IV B.

Article 4

Garanties individuelles et collectives - Traitement des contestations

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 obligatoirement :

- l'existence du présent avenant et sa date d'entrée en application
- la situation antérieure du salarié :
- niveau,
- fonction,
- SBM,
- statut.

- la situation nouvelle du salarié :
- niveau,
- échelon,
- fonction,
- SBM,
- statut,
- une mention relative à sa possibilité de consultation du nouveau texte (chef d'établissement pour les restaurants),
- une mention relative à la démarche qu'il doit observer pour obtenir des informations complémentaires, et pour présenter une éventuelle demande de rectification.

En toute hypothèse, les salariés présenteront leurs contestations à leur responsable hiérarchique direct (chef de service, chef d'établissement) accompagnés, le cas échéant, à leur demande, par le délégué syndical ou délégué du personnel de leur choix.

Ultérieurement, lorsque les reprises de personnel nécessiteront l'adaptation des classifications du personnel repris (reprise de personnel dépendant d'autres conventions collectives nationales) un courrier identique à celui-ci sera remis à chaque collaborateur concerné.

2 - Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications.

La nomination d'un collaborateur à un poste d'un échelon et/ou d'un niveau supérieur implique que le salarié concerné possède les connaissances techniques et pratiques correspondant à ce poste.

Une formation adaptée sera le cas échéant dispensée au collaborateur concerné.

3 - Pour faciliter l'application du présent avenant, les employeurs organiseront une formation sur le contenu de la grille de classifications et ses annexes. Elle sera dispensée à l'encadrement des entreprises, jusqu'aux chefs d'établissements, ainsi qu'aux partenaires sociaux, dans les deux mois suivant la signature du présent avenant.

Ces formations se dérouleront selon les modalités propres à chaque entreprise.

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

4 - Afin de vérifier la conformité de la mise en oeuvre du présent avenant, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire, constitué de membres de la direction et des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, selon les modalités propres à chaque employeur.

À la fin du 3ème mois suivant la signature, il se réunira pour examiner les conditions de mise en oeuvre du présent avenant et les éventuelles contestations nées de la mise en place des nouvelles classifications.

Il se réunira en outre 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'avenant, les droits des salariés concernés seront rétablis.

5 - Dans les six mois suivant la mise en oeuvre du présent avenant, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés de la mise en oeuvre du présent avenant, des éventuelles difficultés rencontrées, et des dispositions arrêtées pour y remédier.

6 - Dans l'année suivant la mise en oeuvre du présent avenant, un groupe de travail paritaire, constitué au niveau de la branche professionnelle et composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'autant de membres des syndicats patronaux signataires, se réunira au moins une fois et au plus deux fois pour examiner le bilan de mise en oeuvre du présent avenant, élaboré par les représentants des syndicats patronaux signataires.

Ses voeux et avis sont examinés au cours de la réunion de négociation paritaire mixte la plus proche qui arrêtera, par voie de négociation, les décisions adaptées.

Article 5
Mise en place des classifications

Phases	Délai	Mois	Observations
Formation de l'encadrement (directions régionales)	Un mois	mois 1	Cette formation est dispensée en interne.
Formation des chefs d'établissements Formation des partenaires sociaux	Un mois	mois 2	Sur le même plan que la phase précédente. Ces formations peuvent être réalisées en réunions communes.
Réunion des salariés (établissement ou secteur) - Présentation orale - Remise d'un courrier type sur la situation individuelle Réponse aux questions individuelles	1 mois	mois 3	L'encadrement de la direction régionale, ainsi que le service formation, peut assister les chefs d'établissements si nécessaire.
Réponse aux questions individuelles Traitement des cas particuliers	1 mois	mois 4	En fonction de l'organisation de chaque société, les questions sont traitées au niveau établissement, régional, ou national.
Entrée en application	1 mois	Fin mois 5	

Article 6
Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle, pour les catégories prioritaires, notamment les jeunes à la recherche d'un premier emploi, fait l'objet, au moment de la rédaction des grilles de classification, de la part des pouvoirs publics, d'efforts particulièrement soutenus.

Les partenaires, parties prenantes à la négociation, estiment qu'il est de leur devoir de prendre en considération ces données afin de les intégrer à leur réflexion globale.

En effet, elles constituent la manifestation de leur volonté de voir prise en compte, de manière accrue par la profession, l'insertion professionnelle des catégories de personnes en difficulté et ce, exclusivement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

Conformément à l'article de l'accord sur les objectifs et moyens de la formation du 24 mai 1994, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur ce sujet dans le mois suivant l'entrée en application du présent avenant.

Article 7
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature. Toutefois, les salaires minima correspondant à cette grille n'entreront en vigueur qu'au terme de la mise en application de la grille de classifications, soit au cours du 5ème mois civil suivant la signature du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Dénonciation ou modification de l'avenant

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 collective nationale.

Article 9
Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de 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 le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Annexe I : Plan de formation

L'accès au niveau II 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

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 4ème et 5ème gammes
J 5	8	L'accueil
	9	La signalisation
J 6	10	Les encaissements
	11	La cafétéria
J 7	12	La laverie
	13	Les nettoyages
	14	Tests de connaissance - Conclusions

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

I - Introduction : Présentation - Plan

- La restauration de 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

- 4ème gamme - définition

- 5ème 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 4ème gamme
- Définition (rappel)
- Avantages/contraintes
- Utilisation

- La 5ème 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
	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 4ème et 5ème gammes
J 5	8	La communication - Principes
	9	La communication avec les enfants
J 6	10	La communication avec les adultes
	11	La nutrition
J 7	12	La laverie
	13	Les nettoyages
	14	Tests de 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

- 4ème gamme - définition

- 5ème 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 4ème gamme
- Définition (rappel)
- Avantages/contraintes
- Utilisation

- La 5ème 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 - 3ème âge"

Programme théorie - 7 jours

Jours

J 1	1	Introduction - Les métiers de la restauration
	2	Les produits alimentaires
	3	Traitement des produits poste froid : hors d'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 4ème et 5ème gammes
J 5	8	Les règles d'hygiène spécifiques
	9	Les régimes essentiels
	10	La chaîne malade
J 6		La chaîne malade (suite)
	11	La communication

J 7	12	La laverie
	13	Les nettoyages
	14	Tests de connaissance - Conclusions

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

- 4ème gamme - définition

- 5ème 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 4ème gamme
- Définition (rappel)
- Avantages/contraintes
- Utilisation

- La 5ème 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 3ème 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 repères

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.	En
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 instructions précises.	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 (CQP) d'une durée minimale de 40 heure dispensée en	Employé qualifié de restauration. Chauffeur-livreur. Serveur (direction Club). Commis de cuisine ou de pâtisserie (6 mois et plus). Employé administratif. Aide comptable.	

						interne par formateur, ou en externe par un organisme de formation : animation d'équipe technologies culinaires de base nutrition et équilibre alimentaire base de gestion de la production (2) (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.	Répartiteur. Dactylo.
III	A	Travaux variés de son métier réalisés selon des consignes générales.	Connaissances professionnelles reconnues.	Prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées ; Peut, selon la fonction, animer des instructions générales.	CAP ou BEP de spécialiste ou formation interne et/ou expérience professionnelle équivalente.	Dans le cadre du plan de formation de chaque entreprise, mise en place des filières de formation permettant l'adaptation et le développement des connaissances propres à assurer : - la tenue du poste : - l'évolution du salarié dans le cadre de son emploi ; - l'évolution du salarié vers un autre emploi. Ces formations peuvent correspondre à : - CQP chef-gérant ; - un congé individuel de formation ; - un contrat de professionnalisation. - une formation externe dispensée par un organisme. - une formation interne dispensée par un formateur.	Responsable de satellite. Cuisinier pâtissier. Responsable de conditionnement. Sténodactylo.
	B	Travaux variés et complexes de son métier réalisés à partir de directives générales.	Maîtrise de son métier et technicité affirmée.	Autonome dans son métier. Responsable de l'efficacité de ses décisions. Peut animer une équipe sous contrôle hiérarchique.	CAP, BEP et/ou expérience professionnelle équivalente.		
IV	A	Travaux de haute technicité complexes et variés réalisés selon des consignes générales	Maîtrise de son métier et bonnes connaissances des activités connexes.	Autonome dans son organisations sous l'autorité de sa hiérarchie. Responsable de la bonne réalisation des tâches qu'il a déléguées. Peut animer une équipe selon les directives générales.	CAP, BEP, bac pro, BTH, BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.		Employés ou agents de maîtrise
	B	Travaux de responsabilité d'établissement et/ou de haute technicité de son métier selon des consignes générales.	Compétences dans tous les domaines de ses responsabilités (ex. pour l'exploitation : production, commercialisation, gestion).	Autonome dans la conduite opérationnelle de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de son équipe.	Idem.		Agents de maîtrise ou cadre
V	A	Travaux complexes et variés de direction d'un établissement et/ou de haute technicité dans le cadre de consignes générales.	Idem.	Large autonomie dans le cadre de son établissement ou de son activité. Responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Assure de manière permanente la direction et l'animation de ses équipes.	Bac pro, BTH, BTS et/ou expérience professionnelle équivalente.		

B	Collaborateur ayant une mission de commandement et/ou de haute technicité dans les domaines de l'exploitation, du commercial, de la gestion ou de l'administration.	Connaissances professionnelles approfondies et étendues.	Dans le cadre de sa mission, il est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs. Il a la capacité d'appréhender et de souscrire à l'ensemble des politiques de l'entreprise, qu'il doit mettre en œuvre, promouvoir, et à l'élaboration desquelles il peut contribuer.	Bac + 2, 3 ou 4 et/ou expérience professionnelle équivalente.	Cadres

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
Compétences techniques de base : - Assembler et présenter les préparations (plats, desserts, ...) - Approvisionner la salle et la cuisine en denrées et produits alimentaires - 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, ...)	
Capacités liées à l’emploi : L’emploi/métier requiert d’être capable de : - Se conformer à des modes de fabrication précis - S’adapter à diverses situations de travail - Travailler en équipe - Coordonner ses mouvements et exécuter rapidement les tâches	Lieu d’exercice de l’activité - 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	
Compétences techniques de base : - Accueillir le client - Enregistrer les marchandises au clavier ou au scanneur - Contrôler et vérifier les marchandises en sortie - Encaisser les sommes suivant le moyen de payement 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	Activités spécifiques Activités exercées : - Participation à la mise en place, dressage, distribution, nettoyage - Tenue de documents comptables simples Matériels utilisés : - Scanneur - Clavier traditionnel	Responsabilité exercée : - Surveillance des caisses

propreté

Compétences associées :
- Posséder des notions de comptabilité

Capacités liées à l'emploi :
L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- S'adapter à différentes tâches en cas de polyactivité
- Se soumettre à des contrôles
- Soutenir son attention dans un environnement animé

Lieu d'exercice de l'activité
- 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	
Compétences techniques de base : - 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	Activités spécifiques Activités exercées : - Service à l'anglaise (au plat) - Service à la russe (guéridon) - Services des vins - Finitions de certains plats (découpage, flambage)	- Préparation ou présentation de hors-d'oeuvre et de desserts - Décoration des tables (décor floral, pliage de serviettes) Responsabilité exercée : Encadrement de commis ou de serveurs

Compétences associées :
- Comprendre et se faire comprendre dans une langue étrangère

Lieu d'exercice de l'activité
- Restauration collective

- Connaître les habitudes de consommation des différents types de clientèle
- Avoir des notions de sommellerie

Capacités liées à l'emploi :
L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- 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

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

Compétences techniques de base :
- 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

Compétences associées :
- Posséder des notions de diététique
- Savoir utiliser des logiciels de gestion de stocks

Capacités liées à l'emploi :
L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- Organiser rationnellement son travail
- Discerner les saveurs et les arômes
- S'adapter aux évolutions techniques

Spécificités

Activités spécifiques
Activités exercées :
- Réception, contrôle et stockage des marchandises
- Conditionnement des produits

Type de cuisine :
- Cuisine gastronomique et traditionnelle
- Cuisine de collectivité

Lieu d'exercice de l'activité
- Restauration de collectivité

- Respecter des processus méthodologiques précis
- Appliquer strictement des règles d'hygiène
- Faire preuve de créativité
- Travailler en équipe

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

Compétences techniques de base :
- 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, ...)
- 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, ...)

Compétences associées :
- 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

Capacités liées à l'emploi :
L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- 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

Spécificités

Activités spécifiques
Activités exercées :
- Élaboration des menus et cartes
- Services spéciaux (banquets, buffets, ...)
Responsabilité exercée :
Formation du personnel de salle
Encaissement des notes

Lieu d'exercice de l'activité
- Restauration collective

- 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

Compétences techniques de base :
- 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

Compétences associées :
- Savoir utiliser des logiciels de gestion de stocks

Capacités liées à l'emploi :
L'emploi/métier requiert d'être capable de :
- 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

Spécificités

Activités spécifiques
Type de cuisine
- Cuisine de collectivité

Lieu d'exercice de l'activité
Type d'établissement
- Restauration de collectivité

- Effectuer des raisonnements mathématiques

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	
Compétences techniques de base : - 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 Compétences associées : - 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	Activités spécifiques Activités exercées : - Production de cuisine différée - Établissement de menus spécialisés Publics concernés : - 3ème et 4ème âges - Enfants - Malades - Autres	Techniques utilisées : - Logiciels de gestion (payement, stocks, ...) Responsabilités exercées : - 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
Capacités liées à l'emploi : L'emploi/métier requiert d'être capable de : - Prévoir et planifier son travail - Prendre des initiatives et décisions - Établir des relations commerciales	Lieu d'exercice de l'activité Type d'établissement : - Cuisine centrale - Restauration médico-sociale	

Salaires

Avenant n° 28 du 29 mars 2002

(Étendu par arrêté du 24 septembre 2002, JO 3 octobre 2002)

Article 1
Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe B de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2002 et du 1er octobre 2002 :

Niveaux	SBM au 01 avril2002	SBM au 01 octobre2002
I A	1074,70	1080,07
I B	1078,59	1083,98
II A	1087,84	1093,28
II B	1103,56	1109,07
III A	1131,97	1140,64
III B	1197,79	1203,78
IV A	1277,90	1284,29
IV B	1358,01	1364,80
V A	1478,15	1485,54
V B	2124,84	2135,46

Article 2
Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe C de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2002 et du 1er octobre 2002 :

Niveaux	RMM au 01 avril2002	RMM au 01 octobre2002
I A	1135,81	1141,18
I B	1193,63	1199,29
II A	1226,01	1231,83
II B	1242,83	1248,74
III A	1276,47	1282,55
III B	1358,72	1365,20
IV A	1445,50	1452,43
IV B	1532,28	1539,64
V A	1662,43	1670,44

V B	2393,57 *	2405,08 *

(*) : A.N. = 21 M.G. x 1,5

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée,à compter du 1er avril 2002 :

- Pour le niveau IB à(SBM x 60%)/12
- Pour les niveaux IIA à IIIA à(SBM x 85%)/12
- Pour les autres niveaux il reste inchangé à1/12ème du SBM

Article 3
Clause de rendez-vous

Par ailleurs, les parties au présent avenant conviennent de se rencontrer au plus tard le 31 octobre 2002, pour analyser les minima conventionnels éventuellement impactés par la hausse de SMIC.

Article 4
Revalorisation des primes

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er avril2002, à 40,10 € 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.

Le montant brut de la prime de service minimum, prévue à l'article de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er avril 2002, à 20,00€ 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.

Le montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté,à compter du 1er avril 2002, à 1,65 €.

Article 5
Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à sa signature.

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

Avenant n° 35 du 23 juin 2004

(Étendu par arrêté du 10 novembre 2004, JO 25 novembre 2004)

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
Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe B de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2004 et du 1er

octobre 2004 :

Niveaux	SBM au 01 juillet 2004	SBM au 01 octobre 2004
I A	1 151,27	1 151,27
I B	1 153,30	1 158,89
II A	1 156,30	1 172,89
II B	1 169,25	1 187,89
III A	1 209,25	1 227,89
III B	1 259,25	1 277,89
IV A	1 339,25	1 357,89
IV B	1 428,93	1 447,57
V A	1 554,03	1 572,67
V B	2 231,73	2 254,05

Article 3
Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2004 et du 1er octobre 2004 :

Niveaux	RMM au 01 juillet 2004	RMM au 01 octobre 2004
I A	1 215,53	1 215,53
I B	1 275,23	1 285,92
II A	1 302,46	1 325,12
II B	1 316,33	1 341,24
III A	1 359,17	1 394,47
III B	1 428,45	1 448,64
IV A	1 515,11	1 535,31
IV B	1 612,27	1 632,46
V A	1 747,79	1 767,99
V B	2 481,97	2 506,15

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1er octobre 2004 :

- Pour le niveau IB à(SBM x 65 %)/12
- Pour les niveaux IIA et IIB à(SBM x 90 %)/12
- Pour le niveau IIIA à 1/12ème du SBM
- Pour les autres niveaux elle reste inchangée à 1/12ème du SBM

Article 4
Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 5
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er juillet 2004.

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

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

Article 6
Extension de l'avenant

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.

Avenant n° 37 du 13 juillet 2005

(Étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc., applicable à compter du 1er juill. 2005, sans dérogation possible)

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
Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe B de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2005 et du 1er octobre 2005:

Niveaux	SBM au 1er juillet 2005	SBM au 1er octobre 2005
I A	1 185,26	1 185,26
I B	1 187,29	1 193,66
II A	1 190,29	1 208,08
II B	1 203,24	1 223,53
III A	1 243,24	1 264,73
III B	1 293,24	1 316,23
IV A	1 373,24	1 398,63

IV B	1 462,92	1 491,00
V A	1 588,02	1 635,58
V B	2 265,72	2 344,21

Article 3
Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2005 et du 1er octobre 2005:

Niveaux	RMM au 1er juillet 2005	RMM au 1er octobre 2005
I A	1 250,57	1 250,57
I B	1 316,91	1 323,62
II A	1 344,87	1 363,99
II B	1 358,79	1 390,80
III A	1 412,15	1 435,43
III B	1 466,31	1 491,23
IV A	1 552,98	1 580,49
IV B	1 650,13	1 680,56
V A	1 785,66	1 837,19
V B	2 519,83	2 604,87

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1er octobre 2005 :

• Pour le niveau IIB à 1/12ème du SBM

À compter du 1er octobre 2005, la fraction mensuelle des primes annuelles sera donc de :

- Pour le niveau IB à(SBM x 65 %)/12
- Pour le niveau IIA à(SBM x 90 %)/12
- Pour le niveau IIB à VB à 1/12ème du SBM

Article 4
Revalorisation des primes

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er octobre 2005, à 40,90 € 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.

Le montant brut de la prime de service minimum, prévue à l'article de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er octobre 2005, à 20,40 € 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.

Le montant minimal de la prime journalière exceptionnelle de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er octobre 2005, à 1,68 €.

Article 5
Prime d'intermittence

Il est inséré dans l'article 7 point 5 de l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire du 14 juin 1993 (étendu par arrêté du 25 novembre 1993, J.O. du 7 décembre 1993), modifié par l'avenant n° 1 du 21 juin 1994 (étendu par arrêté du 4 octobre 1994, J.O. du 15 octobre 1994) et l'avenant n° 2 du 11 juillet 1996 (étendu par arrêté du 16 décembre 1996, J.O. du 27 décembre 1996), après le 2ème alinéa, les dispositions suivantes :

«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.»

Les autres dispositions du point 5 de l'article 7 demeurent inchangées.

Article 6
Clause de Rendez-vous

Dans l'hypothèse où la décision serait prise d'élargir à la restauration collective le mécanisme de la réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les avantages nature nourriture, les parties conviennent de réunir une commission mixte dans les trois mois de cette décision, pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun.

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 1er juillet 2005.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 9
Extension de l'avenant

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

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 30 juin 2005

Avenant n° 38 du 13 avril 2006

(Étendu par arr. 2 mai 2007, JO 11 mai)

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
Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe B de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006.

Niveaux	SMB au 1er avril 2006
I A	1197,11
I B	1205,60
II A	1220,16
II B	1235,77
III A	1277,38
III B	1329,39
IV A	1412,62
IV B	1505,91
V A	1651,94
V B	2367,65

Article 3
Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er avril 2006.

Niveaux	RMM au 1er avril 2006
I A	1262,42
I B	1336,21
II A	1376,98
II B	1404,06
III A	1449,14
III B	1505,48
IV A	1595,65
IV B	1696,71
V A	1854,91

La fraction mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1er octobre 2006 :

- Pour le niveau IB à

$$\frac{\text{SBM x 70 \%}}{12}$$

- Pour le niveau IIA à 1/12ème du SBM

À compter du 1er octobre 2006, la fraction mensuelle des primes annuelles sera donc de :

- Pour le niveau IB à

$$\frac{\text{SBM x 70 \%}}{12}$$

- Pour le niveau IIA à VB à 1/12ème du SBM

Article 3
Clause de rendez-vous

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun en avril 2007.

Dans l'hypothèse où la décision serait prise d'élargir à la restauration collective le mécanisme de la réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les avantages nature nourriture, les parties conviennent d'anticiper cette négociation et de réunir une commission mixte dans les trois mois de cette décision, pour étudier les modalités du remplacement du SMIC-RC par le SMIC de droit commun.

En tout état de cause et conformément aux dispositions de la convention collective, les parties conviennent de se retrouver en octobre pour négocier les minima conventionnels.

Article 4
Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 5
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er avril 2006.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent avenant. Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

Article 6
Extension de l'avenant

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

Avenant no 42 du 21 septembre 2006

(Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., applicable à compter du 1er oct. 2006)

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
Salaires de base mensuels

Les salaires de base mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis paragraphe B de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

Niveaux	SBM au 1er octobre 2006
I A	1221,03
I B	1229,52
II A	1244,08
II B	1259,69
III A	1301,30
III B	1353,31
IV A	1436,54
IV B	1529,83
V A	1675,86
V B	2391,57

Article 3
Revenus minima mensuels

Les revenus minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures) tels que définis à l'article 16 bis, paragraphe C de la convention collective nationale, modifié par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, sont modifiés comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

Niveaux	RMM au 1er octobre 2006
I A	1287,60
I B	1367,81
II A	1414,32
II B	1431,23
III A	1476,31
III B	1532,65
IV A	1622,82

IV B	1723,88
V A	1882,08
V B	2657,43

Article 4
Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 5
Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er octobre 2006.

Article 6
Extension de l'avenant

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

Avenant n° 43 du 20 juillet 2007

(Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai)

Article 1
Rémunération

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 1er janvier 2008, le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

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

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

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 1er 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)

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 13ème 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

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre et pour le 1ère fois en octobre 2008, pour application à partir du 1er 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 1er janvier 2008, dans le cadre des passations de marchés rentrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon continue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté…)».

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 3ème 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 1er janvier 2008, à l'exception des dispositions des articles 2-1 (Classifications) et 3-2 (garantie des risques lourds) dont l'application n'est pas subordonnée à leur extension, même si le Ministère sera sollicité à ce titre.

Article 9
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.

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

Avenant n° 3, 12 févr. 2004, étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1er avr. 2005

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

Préambule

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

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre une application de ces textes dans la branche professionnelle de la restauration collective. 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'habillage/déshabillage)

Au plus tard au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon la taille de l'entreprise, la durée conventionnelle hebdomadaire moyenne de travail effectif sur l'année sera ramenée à 35 heures.

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, « la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides au titre de la réduction du temps de travail, l'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

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

À la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures reste 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 1er 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 payement, 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 salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

Une fois par mois, le salarié recevra un relevé de la situation de son compte épargne temps en jours. Les délais de mise en œuvre technique seront négociés par entreprise.

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 conditions 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° et 3° 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

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 4/5e de la durée légale ou conventionnelle.

Dans le cadre des négociations qu'elles engageront dans les entreprises, les parties auront la possibilité d'inclure ou non les salariés à temps partiel.

En tout état de cause, l'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel ne saurait avoir pour effet de faire passer les horaires de travail en dessous des minima fixés dans le cadre des accords antérieurs.

De plus, dans les secteurs entreprise et administration, hospitalier, personnes âgées, social et médico-social, les entreprises concluront principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire de 20 heures et plus. À compter du 1er janvier 2001, le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 20 heures, ne pourra en aucun cas dépasser 12% des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile, sachant que cette disposition répond notamment à la demande des salariés qui font le choix, pour des raisons personnelles ou professionnelles de travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures.

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 payement de jours de repos.
- modération de l'évolution générale des rémunérations jusqu'en décembre 2002.

Dans les entreprises qui mettront en œuvre la réduction du temps de travail avant les échéances légales, la réduction du temps de travail et le maintien de la rémunération pourront s'effectuer dans la forme suivante : un salaire de base + une indemnité dégressive différentielle temporaire. Au plus tard le 1er janvier 2001, l'indemnité dégressive différentielle temporaire aura été intégrée au salaire de base.

Ainsi, dans ces entreprises, la grille des salaires minima de la convention collective nationale sera, pour 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2001 :

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 1er janvier 2001, la grille des minima applicable au 1er 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

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 2 et 3 de l'avenant n° 21 à la convention collective nationale, relatif 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 2 et 3 de l'avenant n° 21 à la convention collective nationale, et conviennent de définir quatre 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 (payement 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 payement, 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 à mis en œuvre un compte épargne temps, les jours de repos acquis pourront l'alimenter dans les conditions prévues par la loi et l'accord d'entreprise.

L'incidence sur les rémunérations du personnel d'encadrement des dispositions entraînant une réelle réduction du temps de travail feront l'objet d'un examen particulier au sein de chaque entreprise, en fonction de son régime propre, sans déroger aux principes de l'article 8 du présent accord d'application générale.

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 , 1er 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 23ème 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'entreprise, 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.

$$\frac{\text{SBM}}{151{,}67} \times \text{durée mensuelle du travail}$$

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'habillage/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'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet 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'habillage/déshabillage. Les parties sont convenues de demander l'arbitrage du Ministère de l'emploi et de la solidarité et de s'y conformer.

Cet arbitrage a confirmé la sécurisation des dispositions de l'accord-cadre, en ce qu'il exclut le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage du temps de travail effectif, en précisant toutefois que cette sécurisation ne dispense pas l'obligation de négocier des contreparties dès lors que le port d'une tenue de travail est imposé.

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'habillage et de déshabillage doivent être réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail,

et sous réserve que ce temps ne soit pas déjà décompté comme temps de travail effectif.

Les changements de tenue à l'occasion d'une coupure ou dans l'hypothèse où le salarié travaille sur deux sites seront assimilés à des changements de tenue pendant la journée de travail.

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'habillage et de déshabillage comme temps de travail effectif ;
2. soit d'appliquer une des contreparties suivantes.

La contrepartie, qui pourra être différenciée par entité et par statut, prendra la forme :
- soit d'une prime journalière correspondant à 1/20ème de 3 M.G. (Minimum Garanti), sans pouvoir être inférieure à 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 1/40ème 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'habillage/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 [(note 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 1er 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-dessous, 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 1er 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 16 oct. 2005)

(mod. par)

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

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

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.

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 CPNE / IH, 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 formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

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

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

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

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

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

Cette durée peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation,

dans la limite de 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, en fonction du niveau du bénéficiaire, de l'emploi occupé et du référentiel de formation.

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

- un jeune
  - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire,
  - non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
  - visant une formation diplômante (telle que CAP, Bac professionnel, BTS...),
  - ou si la nature de la qualification visée le requiert.

- un demandeur d'emploi en situation de réinsertion particulièrement difficile,
- tout public défavorisé désireux d'entrer ou de se réinsérer dans les métiers de la restauration collective.

Dans un délai de 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.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE / IH, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

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

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

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

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 ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE / IH.

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

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

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

Outre la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE / IH, des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE / IH, les qualifications professionnelles dont la liste est établie ci-dessous sont accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation :
- la liste des qualifications visées à l'annexe 2 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004,
- Employé technique de restauration (ETR),
- Employé qualifié de restauration (EQR),
- Chef-gérant,
- Certification tuteur.

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

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

Dans le cadre de ce travail avec la CPNE / IH, 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'initient à différentes activités professionnelles.

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

Tous les 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 1er janvier de l'année suivante.

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

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

b. Mesure transitoire pour 2004

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

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

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

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 payement

L'employeur pourra éventuellement s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de payement émis par des entreprises spécialisées.

La mise en œuvre de ce titre de payement sera définie par accord de branche dans les conditions fixées ultérieurement par décret.

Article 6
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre de priorités en matière de formation.

Elles rappellent qu'elles ont conclu, dès 1985, un accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

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

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

Les thèmes de la négociation portent sur :
- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et périodes de professionnalisation,
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation),
- la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- les conditions d'examen, par la CPNE / IH, 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.

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)

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 [(note 7) :
(7) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

] (simplifiée en cas d'accord professionnel).
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 [(note 7) :
(7) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

] (sauf si l'entreprise est liée par un accord professionnel).
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 1er, 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°), 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 «Hôtels, 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 au 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 1er octobre 1984 du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ces entreprises pouvant se référer à des projets types d'accueil et de formation conçus par la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités ;
— procédure d'habilitation prévue par le décret n° 84-1058 du 30 novembre 1984 dans le cadre de la conclusion des contrats de qualification ;
— convention avec l'organisme de formation chargé de dispenser l'enseignement théorique et technologique.

L'organisme paritaire de mutualisation, le F.A.F.I.H., sous 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 alternance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;
— présenter aux jeunes les métiers et les emplois de la restauration de collectivités afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

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

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

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.

Changement de prestataires de services

Avenant n° 3 du 26 février 1986

(Étendu par arr. 6 juin 1986, JO 17 juin)

(mod. par)

Annexe 25 oct. 1988, étendue par arr. 9 févr. 1990, JO 21 févr.

Avenant n° 21, 21 févr. 1997, étendu par arr. 25 juill. 1997, JO 2 août

Avenant n° 2, 24 janv. 2003 non étendu, applicable à compter du 1er 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

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 le mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant ;

3° Maintien des contrats de travail entre le personnel de statut « agent de maîtrise » et « cadre » et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dispositions suivantes :

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 1er 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

(Voir aussi l'article 1 de l'avenant du 1er décembre 1989)

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I-II-III-IV A, à l'exception du personnel de statut agent de maîtrise employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation ;
(Les termes qui suivent sont annulés et remplacés par l'article 1 de l'avenant du 1er décembre 1989 :… 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 centralisé à un système de production sur place ou inversement, constituent des modifications fondamentales des conditions d'exploitation.)
b) Les salariés concernés, titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, seront repris par le nouvel employeur jusqu'au terme de leur contrat.
c) Les contrats de travail des salariés de statut « agent de maîtrise » et « cadre » sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite du contrat de travail chez le successeur.
Dispositions suivantes ajoutées par avenant n° 2 du 24 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel :
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 individuels tels qu'ils ressortent d'un contrat de travail ou de leurs bulletins de salaire habituels.

Pour chaque salarié repris, il est établi un avenant écrit à son contrat de travail portant notamment sur les points suivants :
a) Qualifications :
Le nouvel employeur s'engage à maintenir une équivalence de qualification pour chaque salarié concerné. Cette équivalence de qualification sera recherchée sur la liste des qualifications existantes chez le nouvel employeur au plus tard 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 (congés payés, primes ayant caractère de salaires) sont entièrement dus par l'ancien employeur qui en réglera le montant aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise qui lui succède et, dans ce dernier cas, charges légales incluses.

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 1er décembre 1989 à l'avenant no 3

(Étendu par arrêté du 23 avril 1990, JO 4 mai 1990 ; modifié par avenant no 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997, JO 2 août 1997)

Depuis son entrée en vigueur, l'avenant no 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 no 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) ;
- 1er commis (ou cuisinier), pâtissier ;
- chef de partie, second de cuisine (sous-chef de cuisine) ;
- chef de cuisine, chef pâtissier.

— le transfert du lieu d'exploitation entraînant une modification substantielle aux contrats de travail des salariés de cette exploitation.

Si la mobilité géographique proposée par le repreneur est acceptée par le salarié, son contrat de travail se poursuit aux conditions de l'avenant no 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 no 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, non étendu applicable à compter du 1er juill. 2005, sans dérogation possible

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

Article 1
Champ d'application

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

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 17 - alinéa 2 - secteur scolaire - de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveau I - II - III et IV A du secteur scolaire couverts par cette convention, à l'exception des gérants, chefs gérants responsables d'unité et des cadres.

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 (pré-élémentaire, 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 des 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 paragraphe 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, non étendu applicable à compter du 1er juill. 2005, sans dérogation possible

Signataires :

SNRC

SNERRS

Syndicat(s) de salariés :

FO

CFE-CGC

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 le 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 (13e 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.

(Al. ajouté par avenant n° 37, 13 juill. 2005, non 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.

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,

Le responsable de l'exploitation,

Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées

pour la période du ..... au .....

Compte tenu du calendrier scolaire applicable à l'établissement sur lequel vous êtes employé, les périodes d'activité de l'exploitation sont les suivantes :
Du ..... au ..... 199..
Du ..... au ..... 199..
Du ..... au ..... 199..
Du ..... au ..... 199..

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

Fait à : ....., le : .....

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

Avenant n° 1 du 21 juin 1994 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 1 et 2 de l'accord susvisé, il est précisé que le rythme du secteur scolaire se décompose en trois périodes :

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

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

Article 3

En 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. - 13e mois, etc.).

Vous voudrez bien nous confirmer votre accord en apposant votre signature sous la mention « Lu et approuvé ».

Lu et approuvé,

Le salarié L'entreprise

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)

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 établies, des actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.

A cet effet, les organisations syndicales d'employeurs remettent un rapport global aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire en septembre et au plus tard 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)

Avenant n° 21, 21 févr. 1997, étendu par arr. 25 juill. 1997, JO, 2 août

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

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

Évolution économique

Tableau chiffré

NUMÉRO	INDICATEURS	19..
1	Nombre d'entreprises adhérentes au S.N.R.C.	
2	Nombre d'entreprises adhérentes au S.N.E.R.R.S.	
3	Effectifs globaux de la branche.	
4	C.A. H.T. marché global R.C.	
5	C.A. H.T. marché concédé.	
6	C.A. H.T. S.N.R.C.	
7	C.A. H.T. S.N.E.R.R.S.	
8	Nombre de couverts marché global R.C.(5) (5) Précisez la source d'information.	
9	Nombre de couverts marché concédé.	
10	Nombre de restaurants autonomes S.N.R.C.(6) (6) Hors points de distribution.	
11	Nombre de cuisines centrales S.N.R.C.	
12	Nombre de restaurants autonomes S.N.E.R.R.S.	
13	Nombre de cuisines centrales S.N.E.R.R.S.	

Description

Analyse de l'état global du marché.
Analyse des perspectives du marché.
Analyse des évolutions techniques.
Analyse de l'évolution d'emploi :
— prévisions annuelles ;
— prévisions pluriannuelles ;
— actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions.

Évolution des effectifs au 31 décembre 19..

1 - Total

Nombre de réponses .....

STATUT	TOTAL (rubrique 111 Bilan social) [(note 7) : (7) Chaque salarié compte pour un quel que soit le type de contrat du travail (C.D.I., C.D.D., C.T.P., C.D.I.I.)

]

	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

2 - C.D.I.

Nombre de réponses .....

STATUT	CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE (C.D.I.)		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

3 - C.D.D.

Nombre de réponses .....

STATUT	CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE (C.D.D.) [(note 8) : (8) Tous les C.D.D. à temps complet et à temps partiel. (rubrique 115 Bilan social)]		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

4 - C.D.I.I.

Nombre de réponses .....

STATUT	CONTRATS A DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENTS (C.D.I.I.) [(note 8) : (8) Tous les C.D.D. à temps complet et à temps partiel.

		(rubrique 115 Bilan social)	
	]		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

5 - Temps partiel

Nombre de réponses .....

STATUT	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL (1.414 Bilan social)			
		Total	< 17 h	17 à 25 h	> 25 h
Cadres					
Agents de maîtrise					
Employés					
Total					

6 - Intérim, embauches, départs

Nombre de réponses .....

NUMÉROS	INDICATEURS		1989
1	Nombre d'heures d'intérim .... (rubrique 123 Bilan social).		
2	Durée moyenne des missions ..... (rubrique 124 Bilan social).		
3	Embauches (rubrique 131 Bilan social).	Total	.....
		Succession d'employeurs	.....
4	Départs (rubrique 141 Bilan social)..	Total	.....
		Succession d'employeurs	.....
		Licenciés économiques	.....
		Retraités	.....
		Autres causes	.....

Salaires de la branche au 31 décembre 2000

(Accord, 15 janv. 1999, étendu)

Nombre de réponses…

Base 151,67 heures - Avantages en nature compris
(Rubrique 211 bilan social)

		Hommes			Femmes		
Niv.	Éch.	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							

		Ensemble		
Niv.	Éch.	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				

Salaires de la branche au 31 décembre 2…

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

Base 151,67 heures
(Rubrique 211 bilan social)

		Hommes			Femmes		
Niveaux	Échelons	Effectifs	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectifs	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen
Niveau I							
Niveau II	A						
	B						
Niveau III	A						
	B						
Niveau IV	A						
	B						
Niveau V	A						
	B						
Total							

		Ensemble		
Niveaux	Échelons	Effectifs	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen
Niveau I				
Niveau II	A			
	B			
Niveau III	A			
	B			
Niveau IV	A			
	B			
Niveau V	A			
	B			
Total				

Note explicative

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

Salaire mensuel moyen :

- Salaire mensuel moyen au 31 décembre 2… pour 151,67 heures. Quel que soit l'horaire pratiqué dans l'entreprise, le salaire doit être rapporté à 151,67 heures.

(Salaire x 151,67 h)/(Temps plein mensuel de l'entreprise)

- Hors avantages en nature
- Hors heures supplémentaires.

Revenu mensuel moyen comprend tous les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 heures.

- Salaire mensuel moyen au 31 décembre 2…

- auquel s'ajoutent :
→ l'avantage en nature moyen mensuel,
→ le 1/12 des primes contractuelles ayant un caractère de salaire (13ème mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances….)

- Hors heures supplémentaires

Effectifs

Les salariés à temps partiel comptent pour un.

Formation professionnelle 19..

Formation professionnelle continue :
— nombre de salariés concernés ;
— nombre d'heures de formation ;
— nombre de contrats de formation en alternance ;
— orientations de la branche.

Nombre de réponses .....

(Rubrique 511 à 531. — Bilan social.)

STATUTS	NOMBRE de salariés	NOMBRE D'HEURES de formation	NOMBRE DE CONTRATS de formation en alternance dispensés
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

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) (**)							
			< 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)	Total CDD + CDI	H	F
		dont Succession d'employeurs		
		dont CDD		
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		
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				

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.