

# Convention collective

## CAFETERIAS ET ASSIMILES (chaînes)



N° de brochure : 3297

N° IDCC : 2060

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15



## **Sommaire**



décembre 1999 .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Titre Ier : Conditions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Entrée en vigueur - Durée .....	1
Révision ou modification .....	1
Dénonciation .....	1
Droits acquis .....	1
Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche .....	1
<b>Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale</b> .....	2
Liberté d'opinion .....	2
Droit syndical .....	2
Représentation du personnel .....	2
<b>Titre III : Égalité professionnelle</b> .....	4
Égalité professionnelle entre hommes et femmes .....	4
<b>Titre IV : Contrat de travail</b> .....	4
Embauche .....	4
Contrat à durée indéterminée .....	4
Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel .....	4
Travail de nuit .....	5
Travailleurs handicapés .....	6
Emploi des travailleurs étrangers .....	6
Promotion interne .....	6
Hygiène et sécurité .....	6
Tenues et vêtements de travail .....	6
<b>Titre V : Apprentissage et formation</b> .....	6
Apprentissage .....	6
Formation professionnelle .....	6
<b>Titre VI : Durée du travail</b> .....	6
Durée hebdomadaire du travail .....	6
Temps de repos entre 2 jours de travail .....	6
Heures supplémentaires .....	6
Repos hebdomadaire .....	6
Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles .....	7
<b>Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail</b> .....	7
Congés payés .....	7
Indemnités de congé .....	8
Congés d'ancienneté .....	8
Congés pour événements familiaux .....	8
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade .....	8
Jours fériés .....	8
Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles .....	9
Indemnisation maladie .....	9
Garantie de l'emploi .....	9
Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle .....	9
Intitulé .....	10
<b>Titre VIII : Rupture du contrat de travail</b> .....	10
Préavis .....	10
Dispositions spécifiques au licenciement économique .....	10
Indemnisation du licenciement .....	10
Départ à la retraite .....	10
<b>Titre IX : Classifications et salaires</b> .....	11
Classifications .....	11
Salaires minima par niveau .....	15
<b>Titre X : Commission de conciliation</b> .....	16
Commission de conciliation .....	16
<b>Titre XI : Dépôt et extension</b> .....	16
Dépôt et extension .....	16
<b>Textes Attachés</b> .....	16
Annexe à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés relative au positionnement des emplois repères Annexe à la convention collective nationale du 28 août 1998 .....	16
Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit .....	16
Préambule .....	16
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA .....	18
Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres .....	18
Préambule .....	18
Adhésion par lettre du 16 septembre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003 .....	18
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif à la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise à la retraite .....	19
Préambule .....	19
Avenant n° 5 du 12 février 2007 relatif à la négociation annuelle de branche .....	20
Préambule .....	20
Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif à l'indemnisation des participants aux négociations .....	21
Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif à l'insertion professionnelle .....	22
Préambule .....	22
Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif à la négociation annuelle de branche .....	24
Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire .....	24
Préambule .....	25
Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement .....	27
Préambule .....	27

L'indemnisation maladie .....	27
L'indemnité de licenciement .....	28
Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité .....	28
Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration .....	28
Préambule .....	28
Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation professionnelle .....	30
Préambule .....	30
Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications .....	34
Préambule .....	34
Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance .....	38
Préambule .....	38
Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés .....	40
Préambule .....	41
Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales .....	41
Préambule .....	41
Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013 .....	42
Préambule .....	42
Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS) .....	43
Préambule .....	43
Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle .....	45
Préambule .....	45
Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	46
Préambule .....	46
Avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	51
Préambule .....	51
<b>Textes Salaires</b> .....	54
Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires .....	54
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires .....	55
Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel .....	56
Préambule .....	56
<b>Accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes</b> .....	57
<b>Champ d'application de l'accord</b> .....	58
<b>Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle</b> .....	58
<b>Dispositions financières</b> .....	58
<b>Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	59
<b>Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle</b> .....	65
<b>Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle</b> .....	65
<b>Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés</b> .....	66
<b>Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH</b> .....	67
<b>Entrée en vigueur</b> .....	68
<b>Suivi de l'accord</b> .....	68
<b>Publicité</b> .....	68
<b>Extension</b> .....	68
<b>Annexes</b> .....	68
Annexe I Champ d'application .....	68
Annexe II .....	69
Annexe II bis .....	69
Annexe III .....	70
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF .....	70
<b>Textes Attachés</b> .....	70
Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat .....	70
Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	70
Préambule .....	71
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	77
Annexe .....	79
<b>Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)</b> .....	79
<b>Préambule</b> .....	80
Chapitre Ier Dispositions générales .....	80
Chapitre II Missions du FAFIH .....	81
Chapitre III Collecte et gestion des contributions .....	82
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH .....	84
Chapitre V Dispositions diverses .....	85
<b>Annexe</b> .....	85
<b>Textes Attachés</b> .....	86
Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage .....	86
<b>Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre</b> .....	86
<b>Préambule</b> .....	87
<b>Annexe</b> .....	93
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant refonte de la CC (12 novembre 2019)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO, immeuble Péricentre, rue Van-Gogh, 59658 Villeneuve-d'Ascq Cedex.
Organisations de salariés	FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ; CFE-CGC SEHOR, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ; CFTC-HRCBC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris.
Organisations adhérentes	Fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 25 octobre 2004 (BO CC 2005-9).

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Titre Ier : Conditions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Entrée en vigueur - Durée

#### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale, conclue pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

### Révision ou modification

#### Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention collective nationale. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

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

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

### Dénonciation

#### Article 4

En vigueur étendu

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

Le ou les signataires dénonçant la convention collective nationale devront en informer les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

### Droits acquis

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 16-9-2011 et étendu par arrêté d'extension du 30-7-2012 (JORF du 7 août 2012)

## Article 6.1

### Portée

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

## Article 6.2

### Maintien du salaire

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

## Article 6.3

### Indemnités

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

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

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

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

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

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

## Article 6.4

### Modalités

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

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

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

## **Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale**

En vigueur étendu

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

### **Liberté d'opinion**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

### **Droit syndical**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

- la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;
- la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du code du travail. Cette collecte est effectuée dans les conditions préservant l'exécution normale du travail, la bonne marche et le bon fonctionnement du service ;
- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les locaux réservés au personnel ;
- le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ;
- les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail dans l'enceinte de l'entreprise.

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

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

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

## **Représentation du personnel**

#### Article 9



Dispositions communes

Déroulement de carrière des représentants du personnel

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

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

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

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

- les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés ;
- à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer parti du savoir-faire au service du bien commun.

Article 9.2

Dispositions particulières

Délégué syndical

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

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

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

Délégué du personnel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité d'entreprise

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

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

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

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

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

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

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les

décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

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

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

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

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

**Titre III : Égalité professionnelle**  
**Egalité professionnelle entre hommes et femmes**

Article 10

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes

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

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

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

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

**Titre IV : Contrat de travail**

**Embauche**

Article 11

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Contrat à durée indéterminée**

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 2-12-2003 art. 2 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-2 étendu par arrêté du 7-6-2004 JORF 17-6-2004.

Article 13.1

Définition

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

Article 13.2

Mise en place des horaires à temps partiel

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

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

Article 13.3

Contrat de travail

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

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

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

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

Article 13.4

Durée du travail

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

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

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

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

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

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

la durée contractuelle minimale d'embauche fixée ci-dessus.

#### Article 13.5

##### Heures complémentaires

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

Lorsque pendant 12 semaines consécutives l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

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

#### Article 13.6

##### Modification de la répartition de la durée du travail

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

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

#### Article 13.7

##### Rémunération

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

#### Article 13.8

##### Statut collectif

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

#### Article 13.9

##### Modification de la nature du contrat

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

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

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

#### Article 13.10

##### Représentation du personnel

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

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

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

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

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

#### Article 13.11

##### Garanties collectives

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

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

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

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

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

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

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

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

## Travail de nuit

### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 2-12-2003 art. 3 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2004-2 étendu par arrêté du 7-6-2004 JORF 17-6-2004.

Tout salarié qui travaille durant la période de 24 heures à 6 heures du matin bénéficiera d'une majoration de son taux horaire de 15 % pour les heures effectuées durant cette période.

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

Est défini comme travailleur de nuit tout salarié qui :

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

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

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

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

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

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

### **Travailleurs handicapés**

Article 15

En vigueur étendu

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

### **Emploi des travailleurs étrangers**

Article 16

En vigueur étendu

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

### **Promotion interne**

Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Hygiène et sécurité**

Article 18

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements. Les employeurs et employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, conformément aux dispositions de l'article R. 232-1-14 du code du travail.

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

### **Tenues et vêtements de travail**

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

## **Titre V : Apprentissage et formation**

### **Apprentissage**

Article 20

En vigueur étendu

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

### **Formation professionnelle**

Article 21

En vigueur étendu

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

## **Titre VI : Durée du travail**

### **Durée hebdomadaire du travail**

Article 22

En vigueur étendu

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

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

#### **Protection de la maternité**

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

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

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

## **Temps de repos entre 2 jours de travail**

Article 23

En vigueur étendu

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

### **Heures supplémentaires**

Article 24

En vigueur étendu

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

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

## **Repos hebdomadaire**

## Article 25

En vigueur étendu

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

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

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

### Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

#### Article 32

En vigueur étendu

##### Article 32.1

##### Indemnisation maladie

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

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

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

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

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

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

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

##### Article 32.2

##### Garantie de l'emploi.

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

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

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

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

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

##### Article 32.3 (1)

##### Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle.

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

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

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

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

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

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

## Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail

### Congés payés

#### Article 26

En vigueur étendu

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

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

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

Dans le calcul des droits, sont assimilés à une période de travail effectif les congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, la période d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés de formation économique, sociale et syndicale, à l'exclusion des congés de maladie et des autres jours de congés non payés. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Indemnités de congé**

#### Article 27

En vigueur étendu

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

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

### **Congés d'ancienneté**

#### Article 28

En vigueur étendu

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

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

### **Congés pour événements familiaux**

#### Article 29

En vigueur étendu

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

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un parent : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- présélection militaire : 3 jours ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement à la demande de l'employeur : 1 jour .

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

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

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

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

### **Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade**

#### Article 30

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 5 du 12-2-2007, étendu par arrêté d'extension du 17-12-2007, JORF n°0298 du 23-12-2007 page 20972

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

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

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

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

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

### **Jours fériés**

#### Article 31

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

- 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;
- 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;
- 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

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

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

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

#### Article 32

En vigueur étendu

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

### Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

#### Article 32

En vigueur non étendu

### Indemnisation maladie

#### Article 32.1

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 9 du 24-7-2009, étendu par arrêté d'extension du 8-3-2010, JORF 18-3-2010

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

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

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

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

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

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

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

### Garantie de l'emploi

#### Article 32.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle

#### Article 32.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### Intitulé

En vigueur non étendu

Article 32

En vigueur étendu

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

En vigueur non étendu

### Titre VIII : Rupture du contrat de travail

#### Préavis

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Dispositions spécifiques au licenciement économique.

Article 34

En vigueur étendu

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

#### Indemnisation du licenciement.

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 9 du 24-7-2009, étendu par arrêté d'extension du 8-3-2010, JORF 18-3-2010

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Départ à la retraite

Article 36

En vigueur étendu

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

Article 36.1

Départ à la retraite

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

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

Dispositions particulières pour les cadres :

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

Article 36.2

Mise à la retraite

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

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

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

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

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

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



- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite (1) ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat d'insertion ou de réinsertion (contrat initiative emploi, contrat emploi jeune ..) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite (1) ;
- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de un contrat pour deux mises à la retraite (1) ;
- les contrats visés ci-avant devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 10 mois maximum après ce terme (1) ;
- le salarié, qui fait l'objet d'une décision de mise à la retraite, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une indemnité de mise à la retraite telle que déterminée ci-après (1) :

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

Dispositions particulières pour les cadres (1) :

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

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

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

## Titre IX : Classifications et salaires

### Classifications

#### Article 37

En vigueur étendu

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

#### Article 37.1

##### Dispositions générales

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

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

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

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

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

#### Article 37.2

##### Système de classification

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

##### 37.2.1. Présentation

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

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

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

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

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

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

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant d'un an de service continu dans la branche dans les trois dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les entreprises auront jusqu'au 1er janvier 2018 pour se mettre en conformité avec la présente disposition.

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

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

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

### 37.2.2. Définition des critères classants

#### a) Compétences et connaissances

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

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

#### b) Contenu de l'activité

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

#### c) Autonomie

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

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

#### d) Responsabilité

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

#### e) Attitudes commerciales

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

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

### Grille de classifications

#### Niveau I (statut employé)

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

#### Niveau II (statut employé)

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

3	<p>CQP Agent de restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et/ou</p> <p>Validé sur des missions de formation.</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.</p> <p>Et/ou</p> <p>Transmet ses savoir-faire et évaluation des acquis en termes de connaissances.</p>	<p>Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et/ou des missions de formation.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu.</p>
---	---	--	---	---	--

Niveau III (statut employé)

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

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

Niveau IV (statut agent de maîtrise)

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

Niveau V (statut cadre)

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

2	Même niveau de compétence qu'au niveau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles réguliers. de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la direction d'un établissement dans tous les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles ponctuels. de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement.

### Salaires minima par niveau

#### Article 38

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 14 du 7-2-2013, BOCC 2013-12, page 70, étendu par arrêté du 17-5-2013, JORF du 29-5-2013.

#### Article 38.1

#### Salaires minima garantis

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

temps complet.

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

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

Article 38.2

Révision des salaires minima garantis

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

#### **Titre X : Commission de conciliation**

##### **Commission de conciliation**

Article 39

En vigueur étendu

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNRPO.

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

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente, signataire ou non de la convention collective nationale, qui doit exposer succinctement le différend. La commission doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande de conciliation.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Elle formule, à la majorité absolue, les propositions de conciliation.

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

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

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

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

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

#### **Titre XI : Dépôt et extension**

##### **Dépôt et extension**

Article 40

En vigueur étendu

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO), 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; La FGTA-FO, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,
Organisations adhérentes	Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, par lettre du 16 septembre 2005, (BOCC 2005-39).

#### **Préambule**

En vigueur étendu

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

Au terme de ces discussions et des enseignements issus des premières négociations de 2001, il est apparu aux membres du SNRPO et aux organisations syndicales représentatives que les 3 principaux thèmes sociaux sur lesquels il convenait de conclure un avenant à la présente convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étaient la mise à jour de la grille de salaire de branche, la mise en place d'une contrepartie spécifique, pour le personnel à temps partiel, en cas d'interruption journalière d'activité supérieure à 2 heures entre deux séquences de travail et les modalités

d'application de la loi Génisson relatif au travail de nuit. Aussi, par le présent avenant qui abroge et remplace l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu, les parties ont convenu ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les avantages en nature :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

Est défini comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel qui se répète de façon régulière d'une semaine à l'autre, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage 'horaire de nuit' ;
- soit accompli au moins 360 heures de travail effectif dans la plage 'horaire de nuit' sur l'année civile.

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

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

---

## Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA

### Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA

En vigueur

Bagnolet, le 25 octobre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective des cafétérias n° 3297.

Veillez agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

---

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La FGTA-FO,

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

(voir cet article)

#### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

---

## Adhésion par lettre du 16 septembre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003

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

En vigueur

Paris, le 16 septembre 2005.

Madame, Monsieur,

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

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



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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT ; La FGTA Force ouvrière,

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	I	
	Echelon 1	8,03
	Echelon 2	8,07
	Echelon 3	8,11
	II	
	Echelon 1	8,22
Agents de maîtrise	Echelon 2	8,36
	Echelon 3	8,55
	III	
Cadres	Echelon 1	9,09
	Echelon 2	9,55
	Echelon 3	10,00
Cadres	IV	
	Echelon 1	13,18

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

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

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

### Article 2

En vigueur étendu

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

La grille de classification modifiée est annexée au présent avenant.

### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 2 mises à la retraite ;

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

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

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

Dispositions particulières pour les cadres :

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

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

\* (1)

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; FGTA-FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

#### Préambule

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
-----------	--------	---------	--------------

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

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La fédération commerce et services CGT ; La FGTA FO,

En vigueur étendu

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

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

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

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure

d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La fédération du commerce et des services CGT ; La FGTA FO,

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

Pour cela les idées directrices de l'accord sont :

- de renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement scolaire, professionnel ou secondaire ;
- de promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement ANPE, APEC... ;
- de professionnaliser le recrutement ;
- d'accompagner l'intégration des nouveaux embauchés ;
- de proposer de véritables filières de qualification professionnelle :
- à l'embauche ;
- en cours de contrat.

### Actions engagées avant l'embauche

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle permet :

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

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

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

## Actions engagées dans la phase de recrutement

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chaque candidat ayant réussi ces tests devra être vu en entretien pour un entretien de motivation.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Actions engagées lors de l'intégration

### Article 3

En vigueur étendu

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

Pour cela, il apparaît nécessaire de :

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

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

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

- CQPIH 'Agent de restauration' ;

- CQPIH 'Assistant d'exploitation' ;

- CQPIH 'Exploitant en restaurant' ;

- CQPIH 'Cuisine',

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

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

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

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

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

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

## Actions visant à professionnaliser et assurer l'employabilité des salariés de la branche

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

- par la mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour préparer des formations qualifiantes, notamment les CQP reconnus dans la convention collective.

Les CQPIH (certificat de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière) reconnaissent les acquis professionnels des salariés de la branche. Ils attestent d'une compétence et valident les savoirs pratiques et théoriques requis pour tenir les différents postes (employé de restaurant ou adjoint de direction) existant dans les entreprises de la branche.

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

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

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

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

A ce titre, les salariés pourront identifier :

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

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

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

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

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

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

**Entrée en vigueur, dépôt, publicité**

## Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO.

En vigueur étendu

## Préambule

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

## Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

## Article 2

En vigueur étendu

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

## Article 3

En vigueur étendu

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

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

## Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

**Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; FS CFDT ; FCS CGT ; FGTA FO.

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

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

### **Bénéficiaires**

Article 2

En vigueur étendu

### **Salariés en activité**

Article 2.1

En vigueur étendu

Les garanties instaurées par le présent accord bénéficient aux salariés :

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

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

### **Anciens salariés indemnisés par Pôle emploi**

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Garanties**

Article 3

En vigueur étendu

### **Capital décès**

Article 3.1

En vigueur étendu

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

Son montant est porté à 130 % du salaire de référence lorsque le salarié décédé était marié.

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

Le capital décès revient :

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

### **Rente éducation**

## Article 3.2

En vigueur étendu

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

### 3.2.1. Définition des enfants à charge

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

La rente éducation leur est versée :

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

### 3.2.2. Montant de la rente éducation

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

### 3.2.3. Paiement de la rente éducation

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

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

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

## Garanties invalidité

### Article 3.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Salaire de référence

### Article 3.4

En vigueur étendu

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

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

## Financement du régime

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

## Organisme assureur

### Article 5

En vigueur étendu

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

## Portée du présent accord pour les entreprises ayant déjà un régime de prévoyance complémentaire à la date d'effet de l'accord

### Article 6

En vigueur étendu

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

## Caractère obligatoire de l'affiliation

### Article 7

En vigueur étendu

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

Il est rappelé :

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



## Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

### Date d'effet

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur :

- pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant sa date de signature ;

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

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

### Dépôt

#### Article 10

En vigueur étendu

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

### Extension

#### Article 11

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

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

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO ; FS CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

### L'indemnisation maladie

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **L'indemnité de licenciement**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, plus 2 / 15 de mois de salaire mensuel brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

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

### **Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO.

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Les minima conventionnels de branche à compter du 1er juillet 2009**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

<b>CATÉGORIE</b>	<b>NIVEAU</b>	<b>TAUX HORAIRE</b>
------------------	---------------	---------------------

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

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

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

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

### **Le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les dates prévisionnelles retenues sont :

- commissions paritaires ad hoc « Classifications » :
- 17 septembre 2009 ;
- 2 octobre 2009 ;
- 14 octobre 2009 ;
- 30 octobre 2009 ;
- 13 novembre 2009 ;
- 19 novembre 2009 ;
- 1er décembre 2009 ;
- 15 décembre 2009 ;
- commissions mixtes paritaires :
- 22 septembre 2009 ;
- 23 octobre 2009 ;
- 24 novembre 2009 ;
- 22 décembre 2009.

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

### **Bonus exceptionnel 2009**

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Montant du bonus**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Conditions requises pour bénéficier du bonus**

##### Article 3.2

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

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

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

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

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

#### **Entreprises concernées**

Article 3.3

En vigueur étendu

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

#### **Conditions de versement du bonus**

Article 3.4

En vigueur étendu

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

#### **Engagements de négociations**

Article 4

En vigueur étendu

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

#### **Date d'effet. - Durée**

Article 5

En vigueur étendu

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

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

#### **Publicité. - Dépôt**

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFTC CSFV ; FCS CGT ; FGTA FO.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### **La formation**

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Formations

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

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

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

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

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

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

#### RECAPE

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

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

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

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

#### CQPIH "Agent de restauration"

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

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

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

#### CQPIH "Assistant d'exploitation"

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

#### CQPIH "Exploitant en restaurant"

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

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

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

### 1.2. Information sur l'accès à ces formations

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

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

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

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

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

### 1.3. Bilan d'étape professionnel

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

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

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

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

### 1.4. Rôle de l'entretien professionnel

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

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

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

Cet entretien doit permettre au salarié :

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

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

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

L'entreprise prendra donc soin d'insérer dans le support d'entretien les objectifs de professionnalisation retenus au regard des évolutions prévisibles des

activités du salarié, les moyens mobilisés pour atteindre ces objectifs de professionnalisation et les souhaits du salarié.

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.6. Moyens

##### Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. A l'issue de la formation préalablement dispensée à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail pouvant être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi sera, de préférence, un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

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

##### Contrat de professionnalisation

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

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

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

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

##### Période de professionnalisation

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

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

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

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

##### Droit individuel à la formation (DIF)

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

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

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités définies par la branche (accord collectif national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 15 décembre 2004) :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique et en informatique et nouvelles technologies et de l'information et de la communication ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- une formation réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qualification - particulièrement d'un CQP -, est éligible au titre d'un DIF prioritaire.

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

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

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

Dorénavant, le salarié peut utiliser son droit à DIF :

- soit en faisant valoir ses droits acquis dans l'entreprise actuelle ;
- dans son parcours professionnel ;

- dans le cadre de son préavis ;
- soit en faisant valoir ses droits acquis dans une entreprise précédente, dans les 2 ans suivant la rupture.

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

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

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

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

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

Pour ces salariés en CDD :

- le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (au moins 4 mois dans les 12 derniers mois) ;
- les frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution de 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

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

#### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

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

#### Congé individuel de formation

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

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

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

#### Plan de formation

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

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

#### 1.7. Mise en œuvre des formations

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

#### 1.8. Passeport orientation et formation

Les signataires réaffirment que le passeport orientation et formation est un outil incontournable à la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport orientation et formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>, au jour de la signature.

Un modèle de passeport formation sera intégré au centre virtuel de ressources (CVDR).

Les entreprises mettront en œuvre des actions de présentation et de promotion du passeport formation et initieront leurs salariés à son utilisation.

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

## Acteurs de la formation

### Article 2

En vigueur étendu

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

Des compétences existent dans les entreprises et doivent être utilisées et valorisées dans la transmission des savoir-faire.

Le formateur interne, s'enrichissant par une activité professionnelle continue, est un acteur majeur facilitant la transmission des savoir-faire auprès des nouveaux salariés et des salariés déjà en poste.

Le collaborateur, dont une des missions est d'être formateur interne, doit être accompagné dans la réussite de cette mission notamment par une formation à la pédagogie. Il bénéficiera d'un positionnement dans la grille de classification.

Le formateur interne et le tuteur sont des acteurs qui accompagnent les parcours qualifiants.

#### 2.2. Précision du rôle des différents acteurs de la formation

##### Tuteurs

Le tuteur accompagne le collaborateur dans son parcours de formation et valide les compétences acquises. Il est choisi parmi les salariés en ayant exprimé le souhait lors de leur entretien professionnel et possédant une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation, ou possédant une expérience professionnelle validée par l'entreprise.

Il est laissé au tuteur le temps nécessaire à l'accompagnement.

Le tuteur répondant aux critères classants de la grille de classification, en cours d'élaboration, bénéficiera d'un positionnement dans cette grille.

##### Formateurs

Le formateur interne, tel que décrit dans l'article 2.1, forme sur son métier et ses expertises. Il s'assure à chaque étape que les compétences ont été acquises.

Pour la transmission des savoir-faire, l'entreprise fera prioritairement appel à l'expérience des seniors en ayant exprimé le souhait lors de leur entretien professionnel, dès lors qu'ils ont les compétences requises.

Les autres salariés ayant les compétences requises participent également à la transmission des savoir-faire.

Le temps consacré à la formation et à l'encadrement du stagiaire doit être dispensé à des moments permettant une prise en compte pédagogique optimale, ces moments seront définis par l'entreprise.

Le formateur répondant aux critères classants de la grille de classification, en cours d'élaboration, bénéficiera d'un positionnement dans cette grille.

#### Suivi de l'avenant

##### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les négociations sur la formation professionnelle se dérouleront dans le cadre de l'article L. 2241-6 du code du travail.

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

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

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

Enfin, il est convenu qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent avenant n° 10 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, sauf accord d'entreprise plus favorable.

## Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FS CFDT ; CFTC ; FCS CGT ; FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Système de classifications

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

##### « Article 37

##### Classifications

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

##### Article 37.1

##### Dispositions générales

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

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

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

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

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

##### Article 37.2

##### Système de classification

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

##### 37.2.1. Présentation

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

#### 37.2.2. Définition des critères classants

##### a) Compétences et connaissances

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

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

##### b) Contenu de l'activité

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

##### c) Autonomie

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

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

##### d) Responsabilité

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

##### e) Attitudes commerciales

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

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

### **Grille de classifications**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Durée. - Date d'effet**

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

#### **Publicité. - Dépôt. - Extension Modalités de révision et de dénonciation**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de

dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

En vigueur étendu  
Grille de classifications  
Niveau I (statut employé)

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

Niveau II (statut employé)

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

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
---------	-----------------------------	-----------------------	-----------	----------------	------------------------

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

Niveau IV (statut agent de maîtrise)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	<p>BTS hôtellerie-restauration, ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, CQP assistant d'exploitation et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.</p>	<p>Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur de l'établissement.</p> <p>Participe à la réalisation des objectifs.</p>	<p>Contrôles fréquents de son activité.</p> <p>Obligation d'en rendre compte.</p>	<p>Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend.</p> <p>Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.</p>

2	Même niveau de compétence qu'au niveau IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

Niveau V (statut cadre)

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

## Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFE-CGC ; CFTC ; FCS CGT ; FGTA FO.

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

## **Objet**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

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

## **Champ d'application**

### **Article 2**

En vigueur étendu

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

## **Bénéficiaires**

### **Article 3**

En vigueur étendu

## **Salariés en activité**

### **Article 3.1**

En vigueur étendu

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

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

## **Anciens salariés indemnisés par Pôle emploi**

### **Article 3.2**

En vigueur étendu

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

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

Ce maintien de garanties pourra être financé :

- soit par un système de mutualisation ;

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

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

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3 visé ci-dessus, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail ne pourront conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

## **Prestations**

### **Article 4**

En vigueur étendu

## **Point de départ de l'indemnisation**

### **Article 4.1**

En vigueur étendu

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

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

## **Montant des prestations**

### **Article 4.2**

En vigueur étendu

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

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

## **Caractère complémentaire des prestations**

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

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

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

Elles cessent également d'être versées en cas d'interruption ou de suspension du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit.

## **Salaire de référence**

### **Article 4.4**

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement, servant de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

#### **Contre-visite médicale**

Article 4.5

En vigueur étendu

L'organisme assureur en charge de la garantie « incapacité de travail » a la possibilité de faire procéder à toute visite médicale ou contrôle qu'il juge utile pour se prononcer sur l'ouverture ou sur la poursuite du service des prestations d'incapacité de travail.

#### **Financement du régime**

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise et les salariés prennent en charge chacun 50 % de la cotisation globale acquittée auprès de l'assureur pour financer les prestations prévues à l'article 4 ci-dessus.

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

#### **Organisme assureur**

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises pourront souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur de leur choix afin de mettre en œuvre la garantie « incapacité de travail » prévue par le présent accord.

Il pourra s'agir soit du même contrat que celui couvrant les garanties « décès-rente éducation et invalidité » prévues par l'accord de branche du 24 juillet 2009, soit d'un contrat distinct.

#### **Portée du présent accord pour les entreprises ayant déjà un régime de prévoyance complémentaire à la date d'effet de l'accord**

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord instaure un montant minimum de prestations.

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

En conséquence, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lors de son entrée en vigueur devront s'assurer que ce régime garantit des prestations identiques ou supérieures aux prestations visées à l'article 4. A défaut, elles devront se mettre en conformité au plus tard à la date prévue à l'article 10.

#### **Caractère obligatoire de l'affiliation**

Article 8

En vigueur étendu

L'affiliation au contrat collectif souscrit par l'entreprise sera obligatoire pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3.1.

Il est rappelé :

- que, en application de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les entreprises sont tenues de réexaminer, au maximum tous les 5 ans, le choix de l'organisme assureur - et des éventuels intermédiaires - en charge de leur(s) régime(s) de prévoyance ;

- que, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les entreprises devront organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les conditions dans lesquelles les prestations en cours de service seront revalorisées.

#### **Durée. - Modalités de révision et de dénonciation de l'accord**

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

#### **Date d'effet**

Article 10

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur :

(i) pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant sa date de signature ;

(ii) pour les entreprises non adhérentes au SNRPO : le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est toutefois précisé que les entreprises visées au (i) et au (ii) ci-dessus disposeront d'un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur qui leur est applicable pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

#### **Dépôt**

Article 11

En vigueur étendu

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

#### **Extension**

Article 12

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

---

## **Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés**

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FS CFTD ; CSFV CFTC ; CGT commerce ; FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 relatif au contrat d'avenir pour le secteur de la restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord avaient convenu d'aborder le thème des jours fériés à compter du calendrier social de branche de fin 2010.

Au terme des commissions mixtes paritaires qui se sont tenues entre le 24 septembre 2010 et le 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

#### Jours fériés

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant n° 12 remplace et modifie l'article 31 relatif aux jours fériés du titre VII de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 31

Jours fériés

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

- 7 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2012 ;
- 9 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2013 ;
- 10 jours par an, plus le 1er Mai à compter de 2014.

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

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

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

#### Durée. - Date d'effet

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### Publicité. - Dépôt. - Extension Modalités de révision et de dénonciation

##### Article 3

En vigueur étendu

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

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

## Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FS CFTD ; CSFV CFTC ; FCS CGT ; FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 11 mars, 18 avril et 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu de modifier l'article 6.3 « Indemnités » de l'article 6 intéressant l'« Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, comme suit :

#### Indemnités des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant no 13 remplace et modifie l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 6.3

Indemnités

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

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

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

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

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

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

#### Durée. - Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### Publicité. - Dépôt. - Extension Modalités de révision et de dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

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

## Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 23 novembre 2012 et 11 janvier 2013, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu au titre des négociations salariales de branche 2013 des dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

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

1. Grille de salaires mise à jour applicable le premier jour du mois suivant la signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

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

(En euros.)

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



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

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

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

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

Désireux de poursuivre les démarches initiées depuis l'accord du 24 juillet 2009 sur la revalorisation de la grille de salaires et de la grille de classification, il a été convenu d'améliorer la disposition permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du niveau I.

Ainsi, l'article 37.2 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 11 du 31 mars 2010) intéressant le système de classification sera modifié comme suit :

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

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

#### Article 3

En vigueur étendu

Il a été convenu que la négociation sur les frais de santé initiée au niveau de la branche en 2011 soit de nouveau portée dans le calendrier de négociation sociale de la branche sur l'année 2013.

#### Article 4

En vigueur étendu

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

## Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS)

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

#### Préambule

En vigueur étendu

En 2010, la branche des chaînes de cafétérias et assimilés a souhaité se doter d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle afin de poursuivre la déclinaison des accords formation de la branche. La création de cette CPNEFP a été actée dans l'accord de branche du 31 mars 2010 et la CPNEFP ainsi créée a pris le nom de CPNEFP-RCLS. Dans le même accord, la CPNEFP-RCLS a également été dotée d'une association de gestion afin d'administrer les CQP créés par la branche que les partenaires sociaux désiraient promouvoir.

En 2015, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher de l'OPCA FAFIH et de l'organisme certificateur de celui-ci et ont remis en cause la nécessité de maintenir en fonction l'association précitée.

En conséquence, l'accord du 31 mars 2010 qui fixe le fonctionnement de la CPNEFP-RCLS et de l'association de gestion est annulé et remplacé par le présent accord.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

## Missions de la CPNEFP-RCLS

### Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP-RCLS a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations composant la commission sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, la CPNEFP-RCLS examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des certifications du FAFIH.

Dans le domaine de la formation, notamment :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et le FAFIH les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- définir les orientations prioritaires de la branche en matière de formations ;
- proposer au conseil d'administration de l'OPCA les règles de prise en charge de ces formations ;
- traiter des questions relatives à la formation initiale et continue ;
- déterminer les actions de formation prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Dans le domaine des qualifications professionnelles, notamment :

- continuer à développer et à promouvoir les qualifications dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés au travers des CQP RCLS ou des CQPI ;
- accréditer les organismes de formation qui délivreront les CQP de la branche ;
- être en relation permanente avec la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur, le ministère de l'emploi et toutes autres institutions susceptibles de l'aider à simplifier les processus de certification et de qualification visant à promouvoir les collaborateurs de la profession tout en garantissant la qualité des formations et des validations ;
- demander l'enregistrement au RNCP pour tout CQP créé, dès lors que le contenu du CQP le permet ;
- arrêter la liste des formations accessibles dans le cadre du compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- arrêter les certifications pouvant être inscrites à l'inventaire ;
- arrêter la liste de formations réglementées ;
- organiser les processus destinés à accréditer les organismes dispensant les formations de la branche ;
- établir une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche.

Plus généralement, la CPNEFP-RCLS assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des accords collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

## Composition de la CPNEFP-RCLS

### Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon suivante :

- un collège salariés, comprenant, pour chacune des fédérations syndicales représentatives sur un plan national, deux titulaires et deux suppléants ;
- un collège employeurs, comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège salariés.

Les titulaires et les suppléants siègeront conjointement à la CPNEFP-RCLS.

Le cas échéant, des techniciens liés aux travaux de l'observatoire, des techniciens de l'OPCA ou d'autres intervenants extérieurs pourront être invités à participer à des travaux de la CPNEFP-RCLS. Ils pourront éclairer les membres de la CPNEFP-RCLS sur des sujets en lien avec leurs expertises. Ces techniciens ou intervenants seront invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lors que leur intervention aura été validée par accord entre le collège salariés et le collège employeurs au sein de la CPNEFP-RCLS.

## Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS

### Article 4

En vigueur étendu

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un président, soit un vice-président.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Il a été convenu que les ordres du jour sont établis lors de la réunion précédente par les membres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du jour sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les convocations aux réunions seront transmises par courriel aux membres de la commission.

Les titulaires et les suppléants reçoivent les convocations et sont destinataires des documents.

Afin d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès-verbal de réunion pourra être recueillie par courriel afin de pouvoir promptement le valider et le transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

En cas d'absence d'un membre titulaire de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le secrétariat de la CPNEFP-RCLS sera assuré par l'OPCA FAFIH.

La commission se réunira au moins 4 fois par an.

La prise en charge des frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants présents lors des commissions sera calculée en référence à l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Il a été convenu que :

- les membres titulaires et suppléants du collège salariés de la CPNEFP bénéficient d'une journée préparatoire la veille de chaque réunion de la CPNEFP

dans la limite de 4 par an en vue de préparer les réunions ;

- les journées préparatoires permettant de préparer les commissions se dérouleront à Paris ;

- le membre du collège salariés ayant le mandat de président ou de vice-président se verra attribuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mandat en plus des journées préparatoires prévues en amont des CPNEFP-RCLS en vue de mener à bien les missions relatives à son mandat (ces 18 journées sont à répartir par le président « salariés » ou le vice-président « salariés » sur la période de 3 ans de son mandat dans la limite de 8 journées par an prises au titre de son mandat).

### Observatoire prospectif des métiers et des certifications

#### Article 5

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des certifications constitué au sein de l'OPCA FAFIH apporte, par ses travaux d'analyse, des préconisations à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter quantitativement et qualitativement les métiers et les qualifications.

L'observatoire émet des analyses annuelles que la branche des chaînes de cafétérias et assimilés pourra croiser avec le rapport de branche annuel.

La CPNEFP-RCLS peut demander à l'observatoire la réalisation d'études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit.

Les études et recherches réalisées pour la branche sont la propriété de la CPNEFP-RCLS.

### Administration de la CPNEFP-RCLS

#### Article 6

En vigueur étendu

Pour toute création de CQP, la CPNEFP-RCLS créera une commission ad hoc qui aura pour missions de définir :

- le référentiel de compétences ;
- les voies d'accès à ce CQP : formation, VAE ;
- le processus d'évaluation et de validation des compétences ;
- le cahier des charges permettant de certifier les organisations compétentes pour dispenser la formation ou accompagner à la VAE ;
- le préprojet de rédaction de la demande d'enregistrement au RNCP.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

Pour les CQP dont l'enregistrement arrive à échéance, la CPNEFP-RCLS créera une commission pour réétudier le référentiel en vue de redéposer un dossier d'enregistrement.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

La CPNEFP-RCLS missionnera le service certificateur de l'OPCA FAFIH pour la constitution et l'organisation des jurys CQP qui jugeront les dossiers transmis à partir du processus de validation entériné par la CPNEFP-RCLS.

La CPNEFP-RCLS procédera à l'accréditation des établissements de formation.

La CPNERCLS confiera au service certificateur du FAFIH :

- le suivi des accréditations dans le respect des cahiers des charges ;
- la délivrance des certificats ;
- l'administration des accréditations, des labellisations ;
- la délivrance des diplômes ou des attestations partielles de certification ;
- la réalisation de formations à destination des différents opérateurs intervenant dans le dispositif.

### Durée et modalités de révision et de dénonciation

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et de l'article 3 de la convention collective.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

### Publicité. - Dépôt

#### Article 8

En vigueur étendu

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Dans le même temps, l'association prévue à l'article 6 sera constituée.

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

## Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

### Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 7 février, 17 mars, 4 mai 2017, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu au titre de la négociation annuelle de branche 2017 des dispositions suivantes :

### Revalorisation de la grille de salaires de branche

#### Article 1er

En vigueur étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Classification

Article 2

En vigueur étendu

Désireux de poursuivre les démarches initiées depuis l'accord du 24 juillet 2009 sur la revalorisation de la grille de salaire et de la grille de classification, il a été convenu d'améliorer la disposition permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du niveau I.

Ainsi, l'article 37.2 de la CCN des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 14 du 7 février 2013) intéressant le système de classification sera modifié comme suit :

« Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant d'un an de service continu dans la branche dans les trois dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les entreprises auront jusqu'au 1er janvier 2018 pour se mettre en conformité avec la présente disposition.

### Durée et date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au journal officiel de son arrêté d'extension sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

### Extension

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

### Publicité dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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

### Dénonciation et révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la 1re réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent avenant pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois sauf si l'avenant de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

## Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS,

### Préambule

En vigueur étendu

Notre branche des chaînes de cafétérias et assimilés se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers ;
- un nombre significatif de temps partiels en grande partie féminins ;
- des écarts de rémunérations pouvant exister entre femmes et hommes selon le niveau hiérarchique ;
- une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

À ce titre, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des partenaires sociaux de notre branche.

Afin de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité approfondir la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre d'une commission de travail dédiée sur des thèmes clés : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie privés et professionnels et le suivi de données chiffrées.

L'objectif du présent accord poursuivi par les partenaires sociaux signataires est d'agir sur ces différents aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Fortes de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

### Champ d'application de l'accord

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

## **Domaines d'actions en faveur de l'égalité**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Le présent texte s'appuie sur la restitution du travail réalisé dans la branche par la commission de travail égalité professionnelle femmes/hommes mise en place et mené sur les domaines prioritaires suivants :

- le recrutement, l'accès à l'emploi et la mixité des emplois : article 3 ;
- la formation professionnelle : article 4 ;
- égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière : article 5 ;
- l'égalité salariale : article 6 ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales : article 7.

## **Recrutement, accès à l'emploi et mixité des emplois**

### **Article 3**

En vigueur étendu

#### **3.1. Lutte contre les préjugés et les stéréotypes**

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer dans nos métiers de restauration aux inégalités notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculin ou féminin.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure de leurs possibilités.

Dans l'objectif d'élargir cette sensibilisation au plus grand nombre au sein de notre branche et afin de contrer les préjugés touchant certains de nos métiers et la mixité de leur accès, un guide de communication propre à notre branche sera réalisé au sein de la commission de travail et de suivi mise en place par le présent accord. Il visera à valoriser les métiers, formations (CQP) et parcours professionnels existant au sein de notre branche et leur ouverture à tous, afin d'accompagner une meilleure mixité et équilibrer autant que possible la proportion hommes/femmes dans nos différents métiers quel que soit le statut (Employé, AM ou Cadre) ou la fonction concernée. Ce support pourra servir aussi bien à la communication en interne de la branche qu'en externe, auprès des écoles, de l'éducation nationale, salons formation et emploi, Pôle emploi etc.

De même, et afin d'accompagner au mieux le plus grand nombre au sein de notre branche et promouvoir au mieux l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en son sein, il sera élaboré par la commission de travail et de suivi prévue, un guide des bonnes pratiques sur ce sujet (recrutement, accès à la formation professionnelle etc.).

Ces supports de communication qui seront construits au sein de la commission de travail et de suivi devront être soumis à la commission paritaire pour validation avant toute diffusion.

#### **3.2. Recrutement et mixité de l'emploi**

##### **3.2.1. Rédaction des offres d'emploi**

La formulation des annonces des offres d'emploi, doit être objective. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

##### **3.2.2. Recrutement**

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et le poste à pourvoir.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, chaque fois que possible, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche, veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

##### **3.2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement**

Les entreprises de notre branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de notre volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Pour ce faire, elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Afin de tendre à résorber un éventuel déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes sur les postes d'encadrement et sur les fonctions à fortes responsabilités et de direction en leur sein, les entreprises de la branche sont incitées à privilégier à diplômes, compétences et expériences égales l'embauche des candidates femmes aux postes à pourvoir.

De même, elles s'attacheront à favoriser, la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines dans l'encadrement.

## **Formation professionnelle**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue un levier important pour corriger les inégalités professionnelles. La branche considère que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est primordiale pour la mise en œuvre des parcours professionnels ainsi que le déroulement de carrière et déterminante pour la mixité dans nos différents métiers.

Il est rappelé que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les hommes et les femmes.

L'un des objectifs poursuivis au sein de la branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers et leur mixité, les entreprises sont incitées à :

- poursuivre leur démarche de qualification des salariés femmes et hommes par la formation professionnelle, notamment, par le biais des certifications de qualification professionnelle créés au niveau de la branche ;
- mettre en place des actions de communication visant à attirer les femmes vers des formations à des postes et métiers traditionnellement considérés comme masculins et inversement à valoriser les postes et métiers traditionnellement considérés comme féminin ;
- favoriser les déroulements de carrière des femmes et des hommes par l'accès à la formation dans le cadre de leur parcours professionnel ;
- organiser les formations de manière à en favoriser l'accès et la participation. Par exemple : communication des dates de formation suffisamment à l'avance, privilégier chaque fois que possible le déroulement à proximité du lieu de travail et sur le temps de travail, privilégier si possible le e-learning ..., afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales ;
- tendre à ce que le nombre de femmes participant aux formations soit proportionnel à la répartition femmes/ hommes dans leurs effectifs respectifs.

*En termes de formation, un intérêt particulier sera porté aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison. Pour déterminer les besoins en formations de ces personnes, un entretien professionnel leur sera systématiquement proposé à leur retour pour faire le point sur leur situation. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.  
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## **Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière**

### **Article 5**

En vigueur étendu

#### **5.1. Évolutions de carrière et parcours professionnels**

La branche rappelle que la qualification professionnelle et l'évolution dans la grille de classification sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En conséquence, les entreprises se doivent d'offrir des conditions de promotion et d'évolution dans la grille de classification qui garantissent l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les salariés, quel que soit leur sexe, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et notamment en matière d'accès à des postes à responsabilité. Pour ce faire les entreprises devront accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle notamment par le biais des bilans de compétence, des entretiens annuels, des formations certifiantes et diplômantes (CQP) et des VAE et favoriser l'accès des femmes à des postes de direction ou des postes à responsabilités.

Les entreprises devront veiller à informer les salariés des postes à pourvoir et à communiquer auprès d'eux sur la politique de mobilité, la formation interne, et les parcours qualifiants.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des initiatives visant à inciter les femmes à évoluer sur tous les métiers de l'entreprise.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la proportion des cadres femmes. À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux. Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

#### **5.2. Mobilité professionnelle**

Un système d'information des postes à pourvoir doit être prévu dans chaque entreprise afin de favoriser la mobilité interne du personnel. Pour ce faire, il devra être mis en place par l'employeur, dans chaque site un espace dédié à l'affichage visant à informer les salariés des postes à pourvoir sur leur établissement et sur les établissements alentour.

Les salariés absents en congé maternité, congé d'adoption, congés parentaux ou pour raisons de santé et qui en auront fait la demande à leur hiérarchie, seront informés, pendant leur période d'absence, des postes à pourvoir dans leur établissement.

Les entreprises de la branche devront mettre en place un cursus d'accompagnement (interne ou externe) au profit des salariés s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle afin de les aider à définir leur projet professionnel et développer au besoin leurs compétences managériales. Les cursus d'accompagnement devront être adaptés afin d'être cohérents avec les besoins de chaque niveau de responsabilités des entreprises.

Pour les salariés sollicitant une mutation géographique pour suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial, un examen attentif de la demande devra être réalisé dans la perspective d'y faire droit, compte tenu toutefois des exigences et contraintes existant dans chaque entreprise concernée. Une réponse devra être apportée aux salariés faisant état de ce type de demande dans les 3 mois suivant sa réception.

#### **5.3. Salariés à temps partiel**

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation est la règle.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus d'une demande de passage à temps partiel devra être motivé auprès du ou de la salarié (e).

Les entreprises de la branche s'assureront de la compatibilité entre l'organisation et la charge de travail des salariés à temps partiel avec leur temps de travail.

Par ailleurs, partant du constat que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi et que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet, assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches nécessitées par l'activité des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées par ailleurs à aborder les points suivants dans le cadre de leurs négociations relatives aux temps partiels :

- porter une attention particulière au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 25 heures hebdomadaires et sur les possibles perspectives d'évolution de leur horaire contractuel ;
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polyvalence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

#### **5.4. Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial**

Lors des absences longues liées à la parentalité et afin de maintenir le lien avec l'entreprise et l'équipe de travail à laquelle appartient le salarié, l'employeur communiquera, au fur et à mesure, et à condition que le salarié en ait fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise ou du service diffusées aux autres salariés de l'entreprise.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **5.5. Entretien professionnel**

L'entretien professionnel est l'occasion privilégiée pour chaque salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, ses compétences, son projet professionnel, ses perspectives d'évolution (changement de poste, promotion ...), et les formations qui peuvent y contribuer.

Il constitue le cadre dans lequel les employeurs et les salariés peuvent identifier et évoquer des solutions à des problématiques rencontrées de stagnation professionnelle verticale ou horizontale.

*Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental*

*d'éducation, les entreprises doivent systématiquement proposer un entretien professionnel au retour du ou de la salarié (e). Lors de cet entretien, l'employeur est invité à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé. (1)*

La branche invite les entreprises à utiliser ces entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés. Un besoin de formation peut être identifié à cette occasion et des actions de formation notamment de remise à niveau proposées.

Par ailleurs, il devra au surplus être organisé, chaque fois que possible, un entretien avec le salarié qui le souhaite, avant son départ en congé lié à la parentalité, ainsi qu'un entretien de préparation au retour (entretien de reprise) dans le cadre de ces longues absences, afin que les salariés puissent reprendre leur poste et leur parcours professionnel dans les meilleures conditions possible.

#### 5.6. Congés liés à la parentalité et déroulement de carrière

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du ou de la salarié (e).

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation.

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

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

#### 5.7. Condition de travail et sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver à s'appliquer en matière de conditions de travail et de sécurité au travail.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes et inversement.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

### **Égalité salariale**

#### Article 6

En vigueur étendu

#### 6.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps. Afin de s'en assurer, les employeurs devront réaliser chaque année un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, des plans d'actions pour la mise en œuvre de mesures correctrices.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts constatés. Les entreprises de la branche s'engagent à faire de la correction de ces éventuels écarts une priorité.

Il est rappelé que, bien que les différents rapports de branche démontrent dans les entreprises de la branche une réduction sensible au fil des années des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories confondues, et une situation quasi égalitaire entre les femmes et les hommes de statut Employé et les femmes et les hommes de statut agents de maîtrise, il n'en demeure pas moins que malgré les progrès opérés depuis ces dernières années le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la rémunération des cadres femmes.

À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif d'affiner leur analyse de cette situation en interne et de détecter les éventuels écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes de statut Cadre à travail, diplômes, compétences, expériences et ancienneté identiques.

Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

#### 6.2. Rémunérations suite aux retours des congés maternité ou d'adoption

À l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique et est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité ou d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

### **Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires convaincues qu'une conciliation équilibrée de la vie professionnelle et personnelle des salariés est un vecteur essentiel à l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entendent inciter les entreprises à prendre en compte, autant que possible dans leur organisation, les obligations de leur personnel liées à leur vie familiale.

Au-delà, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

#### 7.1. Organisation du temps de travail, des réunions et usage des courriels

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lorsque les réunions sont organisées en dehors des horaires habituels de travail de leurs salariés, les entreprises devront veiller (sauf cas d'urgence) à ce que celles-ci soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, les entreprises de la branche sensibiliseront leurs salariés et les managers au bon usage des courriels (privilégier les horaires et périodes de travail pour l'envoi des courriels).

## 7.2. Télétravail

Le télétravail pouvant être un outil permettant l'aménagement des conditions de travail tenant compte des contraintes personnelles, et notamment des temps de trajet, les entreprises sont incitées à expérimenter le télétravail dans les métiers où cela est possible en l'encadrant précisément et en posant comme principes :

- de répondre à la double volonté du salarié et de l'entreprise ;
- lorsque l'organisation du travail le permet dans de bonnes conditions ;
- avec une alternance régulière, dans le cadre de la semaine ou du mois, entre le lieu de réalisation du « télétravail » et l'entreprise, afin de conserver le lien entre le salarié, son service et l'entreprise.

Les entreprises de la branche sont également incitées à ouvrir en leur sein des négociations à ce sujet avec leurs partenaires sociaux internes.

## 7.3. Salariées enceintes

### 7.3.1. Grossesse et autorisations d'absence

Il est rappelé que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, le conjoint de la femme enceinte bénéficie pour sa part d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse, maximum, afin d'accompagner la future mère.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Aussi bien pour la femme enceinte que pour son conjoint, ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Un justificatif peut être demandé par l'employeur.

### 7.3.2. Pausas des femmes enceintes

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

Le dispositif sera amélioré de la façon suivante : les femmes enceintes travaillant en exploitation, dont la grossesse aura été préalablement déclarée auprès de leur employeur, bénéficieront, à compter du cinquième mois de grossesse, pour toute séquence de travail effectif de 2 heures, de 1 heure 50 minutes de temps de travail effectif et 10 minutes de repos sans réduction de salaire.

### 7.3.3. Nombre de fermetures des femmes enceintes

Par ailleurs, à compter du 6e mois de grossesse, les salariées travaillant en exploitation seront autorisées à ne réaliser que trois fermetures au maximum par semaine.

### 7.3.4. Amplitude de la journée de travail des femmes enceintes

L'amplitude de la journée de travail des femmes enceintes ne pourra excéder 11 heures, au lieu de 13 heures.

## 7.4. Mesures visant à favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes

### 7.4.1. Allaitement

Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du code du travail autorise chaque femme à prendre une heure sur sa journée de travail pour allaiter, répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi et ce, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

### 7.4.2. Aménagement d'horaires à la reprise suite à congés maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche devront mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à leurs contraintes et à leur organisation, la possibilité pour leurs salariés de bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leurs jours et horaires de travail pendant le premier mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption, pour permettre au besoin aux salariés parents de trouver une organisation optimale pour la garde de leur enfant.

Les refus devront être justifiés et motivés auprès du salarié (contraintes organisationnelles etc.).

Les demandes devront être adressées par les salariés des entreprises de la branche à leur hiérarchie en respectant un délai d'au minimum 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, réponse devant être apportée à leur demande au minimum 15 jours avant leur reprise du travail.

### 7.4.3. Aménagement d'horaire rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6e

Chaque entreprise de la branche devra mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à ses contraintes et à son organisation, la possibilité pour ses salariés de bénéficier d'un aménagement de son horaire de travail pour lui permettre d'accompagner son ou ses enfants le jour de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6e incluse.

Les refus devront être justifiés auprès du salarié (contraintes organisationnelles, nombre de demandes simultanées trop important, absentéisme, activité spécifique liée à l'établissement ce jour-là, etc.).

Les salariés parents le souhaitant ont la possibilité de demander à leur hiérarchie de positionner un jour de congé payé ou de RTT lorsqu'ils en disposent, le jour de la rentrée scolaire. Les employeurs sont invités à examiner ces demandes de manière objective compte tenu de leurs contraintes organisationnelles.

### 7.4.4. Ordre des départs en congés payés

L'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

### 7.4.5. Aide à la gestion de la parentalité

Les entreprises de la branche communiqueront à l'interne sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront en fonction de leur contexte propre, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (solutions pour garde d'enfants, CESU etc.).

## Données statistiques

### Article 8

En vigueur étendu

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'un suivi annuel sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

Développement et renforcement de la mixité des emplois/recrutement	Suivi des candidatures et notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues.
	Nombre de candidatures retenues selon le sexe et le poste.
	Répartition des effectifs par niveau de classification, sexe et salaire.
	Répartition des effectifs par emploi et par sexe.
	Nombre et répartition des embauches CDI/CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail.



Formation	Nombre de formations, actions de sensibilisation mises en œuvre
	Répartition des formations en fonction du sexe, statut, âge, temps de travail...
	Nombre de formations par sexe/emploi/niveau de classification/nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).
Promotion professionnelle	Comparaison du nombre de promotions par sexe, durée du travail et emploi.
	Nombre de promotions par sexe suite à une formation diplômante ou qualifiante
Rémunération	Statistiques pour mesurer les éventuels écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes par classification.
Congés liés à la parentalité	Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.
Condition de travail/sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

### Commission de travail et de suivi

#### Article 9

En vigueur étendu

Une commission de travail et de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative *au plan national* (1) et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les ans pour examiner les indicateurs de suivis déterminés, les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche, faire le bilan de l'application des dispositions du présent accord et échanger sur les éventuelles adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

Cette commission aura également pour mission de construire puis faire évoluer le guide de communication branche relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes prévu par le présent accord.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

#### Durée

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

#### Extension

#### Article 11

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

#### Publicité dépôt

#### Article 12

En vigueur étendu

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

#### Dénonciation et révision

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

## Avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO,
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

#### Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

#### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés.

La CPPNI des chaînes de cafétérias et assimilés se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche.

#### Missions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II et III du code du travail, la CPPNI des chaînes de cafétérias et assimilés exerce les missions

suivantes :

- 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- 2° Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.
- 3° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- 4° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)
- 5° Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale.
- 6° Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
- 7° Elle exerce également les missions de la commission de conciliation prévue à l'article 39 de la convention collective nationale.

## 2.2. Fonctionnement de la CPPNI

### Réunions

La CPPNI se réunit au minimum trois fois par an et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

### Bureau

Le bureau de la CPPNI est composé d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) dont les mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lorsque le/la président(e) appartient au SNRPO, le/la vice-président(e) appartient au collège salarié et alternativement tous les 2 ans.

Pour la première mandature, il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la présidence sera assurée par un représentant désigné par le SNRPO, et la vice-présidence par le collège salarié.

Compte tenu de la pluralité d'organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés », la désignation du représentant à la présidence ou à la vice-présidence pour ce collège se fera par accord entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés ».

Dans l'hypothèse où aucun accord ne serait trouvé entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés » il est convenu par les signataires du présent accord que l'ordre de roulement pour occuper ces fonctions se fera en fonction de l'ordre alphabétique du sigle des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans cette circonstance, toute organisation syndicale pourra choisir de passer son tour.

### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI ainsi que de convoquer les organisations syndicales aux réunions dans les délais prévus par le présent accord.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un compte rendu ou un procès-verbal de chaque séance et d'assister le président dans ses responsabilités.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une réunion de la CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

### Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par la partie employeur, laquelle est chargée à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de conciliation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprises visés à l'article 5 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la transmission des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI aux partenaires sociaux membres de la CPPNI établis par le/ la vice-président (e). Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 1 mois après la réunion. L'approbation des comptes rendus des réunions plénières interviendra lors de la séance suivant sa transmission.
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.  
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de négociation

##### a) Composition en formation de négociation

En formation de négociation, la CPPNI est réunie en formation plénière.

La commission est composée de manière paritaire de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, les délégations par organisation représentative de salariés *au niveau national* (1) peuvent être composées au maximum de quatre délégués.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la CPPNI, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

##### b) Fonctionnement en formation de négociation

###### Thèmes de négociation visés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail à savoir :

- négociation annuelle : salaires ;
- négociation triennale :
- - conditions de travail et gestion des compétences ;
- - travailleurs handicapés ;
- - formation professionnelle et apprentissage ;
- - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- négociation quinquennale :

- - classification ;
- - épargne salariale.

Au-delà de ces thèmes de négociation obligatoires, et conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, elle a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche et peut définir, dans le respect de la législation en vigueur, les garanties qui leur sont applicables dans les matières identifiées par les partenaires sociaux.

#### Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année suivante, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner une ou plusieurs commission(s) de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

#### Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé de manière paritaire d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

#### Convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés sous la responsabilité du président de la CPPNI par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion plénière.

#### Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la veille de chaque commission paritaire constituée en formation plénière à laquelle ils ont été désignés.

Dans le cadre des dispositions instaurées à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, il pourra être pris en charge jusqu'à une réunion préparatoire par trimestre par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national, à raison de 3 délégués par lesdites réunions préparatoires, soit 12 prises en charge au plus au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés *au niveau national* (2) fixées la veille des réunions plénières.

### 3.2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation d'interprétation

#### a) Composition en formation d'interprétation

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective. La CPPNI est composée de manière paritaire, elle siège avec les représentants des organisations représentatives dans la branche à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative pour la délégation salarié et autant de représentants pour la délégation employeur.

#### b) Fonctionnement en formation d'interprétation

##### Saisine de la commission d'interprétation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette saisine émane soit d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, soit à la demande d'une juridiction.

Le secrétariat organise une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 2 mois suivant la date de réception du dossier de saisine complet pour rendre un avis. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit.

##### Dossier de saisine de la commission d'interprétation

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

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

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

##### Délai de convocation de la commission d'interprétation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

##### Modalité de rendu des avis par la commission d'interprétation

Les avis de la commission d'interprétation seront rendus en réunion par la totalité des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ils seront consignés dans un procès-verbal. Le cas échéant, ce procès-verbal pourra constater un désaccord entre les membres de la commission.

Le procès-verbal devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, être transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives *au niveau national* (3) de la branche des chaînes de cafétérias et assimilées.

De même, le procès-verbal est communiqué à l'auteur de la saisine dans le même délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### 3.3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de conciliation

Les conditions de fonctionnement et de saisine de la CPPNI dans le cadre de ses missions de conciliation sont celles prévues à l'article 39 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

### 3.4. Dans le cadre de ses missions d'observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective (article L. 2232-10 du code du travail).

Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

L'observatoire se réunit une fois par an et ses membres se verront transmettre à cette occasion une synthèse récapitulative des accords recueillis.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires (personnes physiques), leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. (1)

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche chaînes de cafétérias et Assimilés, l'adresse numérique de la CPPNI est la suivante : cppnichainesdecafeterias@gmail.com.

Il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord que pour la transmission par courrier l'adresse postale est l'adresse du SNRPO en charge du secrétariat administratif.

À réception d'une convention ou d'un accord collectif sur l'une de ces adresses, un exemplaire est adressé aux membres de la CPPNI.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Moyens des représentants

### Article 5

En vigueur étendu

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à celles de la CPPNI, sans perte de rémunération, sous réserve d'avoir effectivement participé auxdites réunions. (1)

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des membres de la commission est assurée par les organismes employeurs signataires et précisée à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Les salariés membres sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de leur participation à une réunion préparatoire ou à celle de la CPPNI.

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

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

## Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er décembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Champ d'application. - Publication. - Extension

### Article 7

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il est ici expressément précisé que l'absence de dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord. La CPPNI créée par celui-ci a en effet des missions concernant l'ensemble des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

## Dénonciation. - Révision

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) dont le siège est situé 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,
Organisations de salariés	La CFE-CGC dont le siège est situé Inova, maison de la CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ; La CFTC dont le siège est situé 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La FGTA Force ouvrière dont le siège est situé 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14,

En vigueur étendu

### Préambule

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

Par ailleurs, il a été abordé, dans le cadre de ces réunions, la question de la déduction demi-avantage nourriture, mesure traditionnellement appliquée au sein de toutes activités de restauration selon les dispositions en vigueur en la matière.

Tout en constatant que la loi pour le soutien à la consommation et à l'investissement du 9 août 2004 incite, notamment le secteur de la restauration, à renoncer à la déduction de la demi-avantage nourriture, tout en ne bénéficiant que d'aides à l'emploi temporaires intéressant la seule période d'emploi du 1er juillet 2004 au 31 décembre 2005, le SNRPO s'est engagé sur la négociation de l'abandon de la déduction demi-avantage nourriture.

Par cette disposition, le SNRPO entend confirmer l'attractivité de la branche d'activité qu'il représente, en respectant la volonté des acteurs patronaux et syndicaux de la branche qui est d'améliorer le statut collectif des salariés tout en reconnaissant la nécessité de préserver la pérennité des entreprises.

Aussi, dans le présent avenant, le SNRPO et les organisations syndicales signataires ont convenu des dispositions suivantes :

NOTA : Arrêté du 18 juillet 2005 :

**Article 1er**

En vigueur étendu

L'article 38.1 intéressant les " salaires minima garantis " de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilées est modifié dans les conditions suivantes :

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

(En euros)

CATEGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
Employés	Niveau I	
	Echelon 1	7,61
	Echelon 2	7,64
	Echelon 3	7,68
	Niveau II	
	Echelon 1	7,79
Agents de Maitrise	Echelon 2	7,92
	Echelon 3	8,10
	Niveau III	
Cadres	Echelon 1	8,61
	Echelon 2	9,05
	Echelon 3	9,48
	Echelon 1	12,49

Concernant la catégorie des " cadres ", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annuelle du personnel " Cadre ", classé à compter du niveau IV échelon 2 de la grille de qualification, ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.(Arrêté du 18 juillet 2005, art.1er)

**Article 2**

En vigueur étendu

Le présent article annule et remplace les dispositions de l'article 38.1 de la convention collective nationale des chaînes de cafétéria et assimilées relatives à la déduction de la demi-avantage nourriture.

Ainsi, il est convenu qu'au sein de la branche d'activité des ' chaînes de cafétéria et assimilées ', il ne sera plus procédé à la déduction demi-avantage nourriture telle que définie par les dispositions conventionnelles, les articles D. 141-6 et D. 141-8 du code du travail.

Les avantages en nature :

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

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

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

**Article 3**

En vigueur étendu

Dans le souci de respecter la volonté des parties au présent avenant, qui est de favoriser l'amélioration du statut collectif des salariés tout en reconnaissant la nécessité de préserver la pérennité des entreprises, il est convenu qu'afin de tenir compte des mesures qui ont été arrêtées en matière de revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour l'année 2005, les rencontres, qui auront lieu au titre de la négociation salariale annuelle de branche, se tiendront sur le dernier quadrimestre de cette même année au regard des principes dégagés lors de la négociation de 2003.

**Article 4**

En vigueur étendu

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

**Article 5**

En vigueur étendu

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

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

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

**Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires**

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	TAUX HORAIRE
-----------	--------	--------------

Employés	I	Echelon 1	8,03
		Echelon 2	8,07
		Echelon 3	8,11
	II	Echelon 1	8,22
		Echelon 2	8,36
		Echelon 3	8,55
Agents de maîtrise	III	Echelon 1	9,09
		Echelon 2	9,55
		Echelon 3	10,00
Cadres	IV	Echelon 1	13,18

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

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

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

## Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	SNRPO.
Organisations de salariés	INOVA CFE-CGC ; FGTA FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Pour faire suite aux réunions des 20 janvier, 18 mars, 19 mai 2015 et 7 juillet 2015, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu, au titre des négociations salariales de branche 2015, des dispositions suivantes au titre de la revalorisation de la grille de salaires de branche et du travail à temps partiel.

### Minima conventionnels de branche revalorisés à compter du 1er septembre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Travail à temps partiel : mise en place des avenants « compléments d'heures »

Article 2

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les aspirations de certains salariés à temps partiel qui souhaitent, quand les circonstances et l'organisation de l'entreprise s'y prêtent, compléter leurs horaires ainsi que leur rémunération au moyen d'avenants temporaires venant revaloriser la base horaire contractuelle, le présent accord prévoit la possibilité de conclure des avenants « compléments d'heures » plutôt que de recourir à des contrats à durée déterminée.

Les avenants « compléments d'heures » seront uniquement proposés aux salariés à temps partiel qui se seront déclarés volontaires.

Une procédure permettant d'acter ce volontariat sera mise en œuvre dans chaque entreprise.

Les salariés à temps partiel qui effectuent régulièrement des compléments d'heures bénéficieront d'un accès prioritaire au temps complet ou à une augmentation de leur base horaire contractuelle si des heures sont disponibles dans l'établissement.

Les avenants « compléments d'heures » pourront être proposés à raison de 10 par année civile et par salarié tous motifs confondus pour une durée totale maximale de 28 semaines.

Ils pourront permettre d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

Les heures réalisées dans le cadre des avenants « complément d'heures » sont des heures rémunérées au taux normal dans la limite d'un contingent annuel de 100 heures calculé par année civile et par salarié. Au-delà de ce contingent, les heures d'un avenant « complément d'heures » sont majorées à 5 %.

Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant « complément d'heures » sont des heures complémentaires qui donnent lieu à une majoration de 25 %.

(2) Article 2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.  
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

### Durée et date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

### Extension

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

### Publicité. - Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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

## Dénonciation et révision

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les 3 mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale, soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'accord cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il continue de produire effet pendant encore 12 mois, sauf si l'accord de substitution est conclu avant le terme de ces 12 mois.

## Accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

Signataires	
Organisations patronales	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ; Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings de France (FNBF) ; Syndicat national de la thalassothérapie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino INOVA CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes (FAFIH), étendu par arrêté ministériel du 13 février 1996 ;

Vu l'accord collectif national du 12 janvier 1982 créant la CNPE-IH, modifié par l'accord du 5 février 1999 étendu par arrêté ministériel du 19 octobre 1999, modifié par l'accord du 25 septembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 15 juillet 2004,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de l'ensemble des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, signataires du présent accord, s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que, dès la parution des textes fondateurs de l'actuel dispositif de formation continue - accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et loi du 16 juillet 1971 -, elles ont, dans le cadre d'accords collectifs nationaux, mis en place les structures paritaires de formation et d'emploi de la profession par la création du FAFIH en 1974 et de la CNPE-IH en 1982.

Dès lors, la négociation collective est devenue, à la faveur des différents accords nationaux interprofessionnels, l'instrument de l'élaboration et du développement de la politique de la formation et de l'emploi de la profession.

Dans ces circonstances, les parties signataires du présent accord :

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;

- contribue à répondre aux besoins des entreprises en personnel qualifié ;

- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe,

se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition des qualifications ;

- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;

- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances,

s'engagent à mettre en oeuvre les moyens adaptés à son développement en cohérence avec les orientations politiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles réunies au sein de la CPNE-IH.

Dans le même temps, les parties signataires du présent accord :

Observent que le développement du tutorat tend à accroître la qualité et l'efficacité des formations lorsque celles-ci se déroulent dans le cadre d'un enseignement en alternance associant des séquences de formation en centre de formation ou en entreprise, tel que prévu dans le contrat de professionnalisation.

Confirment leur attachement à l'apprentissage, traditionnellement développé dans la profession composée, en majorité, de TPE pour lesquelles elles entendent conserver une place prééminente dans la politique générale de formation.

Enfin, les parties signataires prennent acte qu'elles constituent plusieurs branches professionnelles regroupant des activités identifiées dans une convention collective nationale.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « Hôtels, cafés, restaurants », du « Personnel des entreprises de restauration de collectivités » et des « Chaînes de cafétérias et assimilées ».

Ce faisant, elles décident que le présent accord constitue un « Accord collectif national professionnel », ci-après désigné « accord-cadre ».

Cet accord-cadre est complété :

- par des annexes ;

- par des accords paritaires conclus par les branches professionnelles visées ci-dessus ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective ;

- par des accords d'entreprise lorsque ceux-ci sont explicitement prévus par les parties signataires.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord-cadre que dans un sens plus favorable.

(1) Texte étendu dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, à l'exclusion des discothèques (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er)

## Champ d'application de l'accord

### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I et/ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DOM) ;

- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;

- *convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998* (1) ;

- convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 ;

- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH.

(1) Termes exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (arrêté du 4 février 2014, art. 1<sup>er</sup>).

## Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires du présent accord-cadre confirment le FAFIH-OPCA, en sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes, pour collecter, mutualiser et gérer, paritairement, les dispositifs de formation professionnelle qui résultent de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, pour lesquels il est agréé par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

## Dispositions financières

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010, étendu par arrêté d'extension du 2-12-2011, JORF 9-12-2011

#### 3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du FAFIH, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994.

Soit :

-- option I : versement d'une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

-- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,90 % avant le 15 septembre.

- une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

#### 3.2. Entreprises employant de 10 à 19 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes.

Soit :

-- option I : versement d'une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale avant le 1er mars ;

-- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,90 % avant le 15 septembre.

- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

#### 3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;

- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1er mars.

#### 3.4. Mutualisation des fonds collectés par le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le FAFIH-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

#### Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du FAFIH.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au FAFIH.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérées au sein d'une section particulière.



En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au FAFIH.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

#### Professionnalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du FAFIH.

### 3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (1)

Le FAFIH est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du FAFIH-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte.

(1) Lire « 3.5. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ».

## Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

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

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

##### 4.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

##### 4.1.2. Actions de développement des compétences

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

En application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (art. L. 6321-6 du code du travail).

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour le dénoncer (art. R. 6321-4 du code du travail).

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation visée à l'article D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues (art. L. 6321-8 du code du travail).

#### 4.2. Professionnalisation (par la formation en alternance)

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation.

Elles confirment leur volonté :

- d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans ainsi que leur qualification professionnelle ;
- de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs.

##### 4.2.1. Contrat de professionnalisation

###### a) Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à L. 6314-1 du code du travail, soit :
  - un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
  - ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales (« Hôtels, cafés, restaurants », « Personnel des entreprises de restauration de collectivités » et « Chaînes de cafétérias et assimilés ») ;
  - ou une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-IH ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion

professionnelle.

#### b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

#### c) Durée du contrat de professionnalisation

##### 1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord-cadre préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

Ainsi les publics ne disposant pas de connaissances techniques préalables et qui recherchent prioritairement un travail bénéficieront d'un contrat de professionnalisation court de 6 mois, dont l'objectif est notamment un certificat de qualification professionnelle ou la RECAPE (REConnaissance d'APtitude à l'emploi).

##### 2. Contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branche, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques.

#### d) Nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômes de la filière CQP-IH -existants ou à venir-, aux CAP, aux brevets professionnels, aux mentions complémentaires, tels que définis par les accords des différentes branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

À la demande de l'un des signataires de l'accord-cadre, les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE-IH.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés à l'article 6.2 et en liaison avec la CPNE-IH, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA déterminera, en fonction des accords collectifs existants et des orientations qui lui auront été transmises par les branches professionnelles, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de mise en oeuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration, après avis de la commission ad hoc, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH-OPCA dispose.

#### e) Durée des actions de professionnalisation

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement.

##### 1. Actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

##### 2. Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus :
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres...) ;
- si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile.

#### f) Rupture anticipée du contrat de professionnalisation

En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

#### 4.2.2. Période de professionnalisation

##### a) Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat indéterminé et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

##### b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de l'article L. 6324-2 du code du travail, la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes... ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salarié(e)s de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

#### c) Objectif de la période de professionnalisation

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

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 6314-1 du code du travail précisée à l'annexe II du présent accord-cadre et dans les accords de branche, en particulier les CQP existants ou à venir.

À la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de la diversité des activités de branches professionnelles.

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre demandent à la CPNE d'établir une liste de ces objectifs.

Pour ce faire, la CPNE devra prendre en compte, notamment :

- les priorités présentées dans la politique générale de la formation professionnelle ;
- les données chiffrées établies par le FAFIH-OPCA et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la liste des qualifications figurant à l'annexe II du présent accord-cadre.

La CPNE procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article.

#### d) Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

En application des dispositions de l'article L. 6324-7 du code du travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail ;
- soit par accord de branche professionnelle ou par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences.

#### e) Durée de l'action dans le cadre de la période de professionnalisation

La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 80 heures.

### 4.2.3. Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

#### a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

À cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

#### b) Forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord-cadre.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM.

#### 4.2.4. Tutorat

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

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles recommandent une reconnaissance de cette dernière, dont les modalités seront définies par accords de branche ou d'entreprise.

#### a) Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 3 personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

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

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 2 personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

#### b) Missions du tuteur

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

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

Les signataires du présent avenant rappellent leur attachement au rôle éducatif de l'entreprise, traditionnellement développé dans le cadre de l'alternance, et

observent que, dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelles.

Ils considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

À cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.

La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquière dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

#### c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de « permis de former ».

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs « labellisés par la CPNE-IH ».

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le FAFIH ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir-être et savoir-faire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

#### d) Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

#### e) Financement du tutorat

Le FAFIH-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est « accrédité CPNE-IH », une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au 1er alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du FAFIH, lui est reversée (1).

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par le conseil d'administration du FAFIH, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

#### 4.2.5. Validation des acquis en apprentissage et CQP

Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

À cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010.

### 4.3. Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

#### 4.3.1. Mise en oeuvre du DIF

La mise en oeuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

##### a) Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile (2).

Ce droit est utilisable à compter du 1er janvier de l'année suivante (2).

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en oeuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités visées à l'annexe III, complétées le cas échéant par accord de branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

##### b) Mesure transitoire

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient d'un DIF à hauteur de (2) :

- 14 heures au titre de l'année 2004, qu'ils pourront utiliser à compter du 1er mai 2005 ;
- ou 34 heures au titre de 2004 et 2005, qu'ils pourront utiliser à compter du 1er janvier 2006, au choix de l'entreprise.

Pour les salariés en CDI à temps partiel, le même calendrier s'appliquera aux dispositions prévues par l'article 4.3.2, 3e alinéa du présent accord-cadre.

#### 4.3.2. Durée

Tout salarié en CDI justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, cette durée est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 6323-5 du code du travail s'appliqueront.

Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 6323-3 du code du travail, cette durée est calculée *pro rata temporis*, plafonnée à 120 heures.

Par accords de branche, des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Ces modalités peuvent être également prévues par accord d'entreprise.

#### 4.3.3. Suspension (3)

*La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (4).*

*En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 1 année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail.*

#### 4.3.4. Procédure

##### a) Conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en main propre, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

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

Des accords de branche ou d'entreprise pourront définir des mentions et des moyens particuliers.

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

##### b) Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne relève pas des priorités visées à l'annexe III, fixées par les accords de branches ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.3.4.a du présent accord-cadre.

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

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

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

##### c) Report de la demande de DIF

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

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4.3.4.a du présent accord-cadre avant la fin du 1er trimestre de l'année suivante.

#### 4.3.5. Priorités

Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, de facto, modifiés.

À la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile afin de tenir compte de la diversité des activités des branches professionnelles.

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA-FAFIH la révision des priorités et leur mise en œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié.

#### 4.3.6. Réalisation du DIF

Tout DIF se déroule en dehors du temps de travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau des branches, à la demande du salarié, une entreprise ou un groupe d'entreprises peut décider de mettre en oeuvre un DIF pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie.

Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

#### 4.3.7. Financement du DIF

Le financement du DIF sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

À cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ce dispositif de formation.

##### a) Financement des DIF prioritaires

###### 1. Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

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

###### 2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

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

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

###### 3. Allocation de formation des DIF prioritaires

*Selon les disponibilités financières, l'allocation de formation pour les DIF prioritaires sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, sur la contribution du plan de formation (5).*

*Cette mesure fera l'objet d'un examen par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article 10 du présent accord-cadre et, au plus tard, pour la première année, au cours du dernier trimestre 2005 (4) .*

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

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de

la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

#### b) Financement des DIF non prioritaires

##### 1. Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

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

##### 2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

##### 3. Allocation de formation des DIF non prioritaires

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

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

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

##### 4.3.8. Transférabilité

Le DIF est transférable dans les deux cas suivants :

- dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales ;
- en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail.

##### 4.3.9. Portabilité du DIF

###### 1. Portabilité du DIF pendant le préavis ou « portabilité immédiate »

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du FAFIH.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.

Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail.

###### 2. Portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou « portabilité différée »

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

La mise en œuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les 2 ans de son embauche.

Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget « professionnalisation » dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

En cas de refus de l'employeur :

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget « professionnalisation », dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation ;

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi :

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé pour réaliser une action de formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle emploi.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget « professionnalisation » dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

##### 4.4. Développement de partenariats

Les partenariats sont un axe fort de la politique du FAFIF. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

À la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'ANLICI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment avec Pôle emploi, et de nombreux contrats d'objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les conseils régionaux.

##### 4.5. Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPPS

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur.

##### 4.6. Titre spécial de paiement

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

La mise en œuvre de ce titre de paiement sera définie par accords de branche dont les négociations auront débuté dans les 3 mois suivant la parution du décret d'application relatif à ce dispositif.

##### 4.7. Rôle et missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon les critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

L'employeur facilite le départ en formation du personnel d'encadrement et doit prévoir l'aménagement des charges de travail.

Son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Les missions et leurs possibilités de mise en oeuvre sont rappelées dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Elles seront examinées tous les 2 ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

#### 4.7.1. Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

#### 4.7.2. Priorités en matière de formation

Les branches professionnelles définiront pour le personnel d'encadrement, compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

#### 4.7.3. Reconnaissance

Le personnel d'encadrement visé à l'article 4.6 du présent accord-cadre doit attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

À cet effet, les entreprises développeront la pratique de l'entretien professionnel au moins tous les 2 ans pour le personnel d'encadrement et les supérieurs hiérarchiques.

#### 4.7.4. Mission du personnel d'encadrement

Les parties signataires du présent accord cadre rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

(1) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de 6 ans d'ancienneté (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(3) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail (arrêté du 2 décembre 2011, art. 1er).

(5) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 9e alinéa de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

### **Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre mettent l'accent sur le rôle majeur des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de l'activité des branches professionnelles et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE-IH des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des organisations professionnelles et des salariés des branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

### **Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle**

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

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

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

Afin de renforcer les moyens d'analyse et d'étude de la branche, elles définissent ci-après les conditions de création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes.

#### 6.1. Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existant sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- l'accès aux certifications ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation ainsi que du DIF ;
- la portabilité du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

#### 6.1.1. Entretien professionnel

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

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

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

#### 6.1.2. Passeport formation

Afin de permettre au salarié de disposer d'une traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié, dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un accord de branche ou d'entreprise déterminera son contenu et toutes les informations que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

#### 6.1.3. Validation des acquis de l'expérience

Les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 s'appliquent.

#### 6.1.4. Bilan de compétences

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

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2.27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de cet organisme.

### 6.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé par le présent accord paritaire en vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

#### 6.2.1. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs membres de la CPNE-IH et/ou membres du FAFIH-OPCA, constituant un comité de pilotage paritaire, à savoir :

- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Ce nombre est susceptible d'évoluer en fonction d'éventuelles futures adhésions au FAFIH-OPCA.

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être dûment mandatés par leurs organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés.

#### 6.2.2. Rôle et missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

L'observatoire permet de doter les branches et les régions d'éléments d'analyse de mise en oeuvre de leur politique nationale et/ou régionale pour :

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés relevant des branches professionnelles visées par le présent accord-cadre ;
- assurer un suivi de leur évolution ;
- travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long terme.

#### 6.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

Les travaux demandés à l'observatoire et acceptés par le comité de pilotage sont réalisés par le FAFIH-OPCA agissant en qualité de cellule technique. Il peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du conseil d'administration du FAFIH.

Les résultats des études, des recherches et des travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont présentés aux échéances fixées par la CPNE-IH.

Les études, les recherches et les travaux d'observation réalisés par l'observatoire sont la propriété de la CPNE-IH, dont elle confie le dépôt au FAFIH-OPCA afin qu'il les tienne à la disposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant à la CPNE-IH.

Les modalités de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront précisées dans un règlement intérieur.

#### 6.2.4. Financement de l'observatoire (1)

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par le FAFIH-OPCA sur les fonds issus de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

En application de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE-IH.

#### 6.2.5. Rattachement de l'ADEFIH à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie et de la restauration

L'ADEFIH, service rattaché à l'observatoire, est intégré au FAFIH.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE casinos, le FAFIH est chargé, au moyen de l'ADEFIH, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

À ce titre, le FAFIH met en oeuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence.

### 6.3. Dotations aux CFA

En application de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre réaffirment leur attachement au financement des frais de fonctionnement des CFA et en reconduisent les dispositions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

## Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés

### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

Considérant les spécificités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, composé majoritairement d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises, et conscientes que celles-ci rencontrent des difficultés spécifiques de mise en oeuvre de projets de formation qui se traduisent par l'indisponibilité des salariés concernés, les parties signataires s'associent à l'effort déployé par les pouvoirs publics en vue de permettre à ces entreprises d'organiser dans les meilleures conditions le départ en formation de leurs salariés.

Elles s'engagent à développer, par tout moyen approprié, l'information tant des chefs d'entreprises que des salariés sur les différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les professionnels des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Elles recommandent de doter les professionnels en exercice des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui conditionnent la réussite d'une entreprise.

Pour ce faire, le FAFIH-OPCA développe historiquement des services de proximité chargés notamment, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes au FAFIH-OPCA.

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le FAFIH prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010 les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.



Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

8.1. CPNE-IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE-IH et aux CRPE-IH telles que définies dans l'accord du 12 janvier 1982, modifié par l'accord du 5 février 1999 et l'accord du 25 septembre 2003.

La CPNE-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière et les branches qui composent la CPNE-IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP-IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation ;
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en oeuvre la politique générale de formation définie par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, ayant pour mission principale de développer la formation en faveur des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes, il assure les financements :

- des actions de formation des salariés décidées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation liées au DIF ;
- des actions de bilan de compétences et de VAE ;
- des actions de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des dispositions réglementaires tel qu'indiqué à l'article 4.2.4 du présent accord-cadre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces financements s'effectuent en application des règles de prise en charge décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA et des disponibilités financières dont ce dernier dispose.

Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du FAFIH tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009.

Désormais, en sa qualité d'OPCA, il « concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Au titre du service de proximité que le FAFIH déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Elles décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et moyennes entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le FAFIH dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en oeuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du FAFIH.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

#### a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

#### b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/gagnant, conclu au niveau national et régional.

##### Partenariat FAFIH-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels (le FAFIH pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du FAFIH, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

À cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

##### Partenariats FAFIH-Conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages préqualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

#### 8.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputés sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le « préciput » (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

#### 8.4. FAFIH, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le FAFIH-OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

#### **Entrée en vigueur**

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

#### **Suivi de l'accord**

##### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

#### **Publicité**

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

#### **Extension**

##### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

#### **Annexes**

##### **Annexe I Champ d'application**

En vigueur étendu

Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
<i>Cafétérias et activités du même type (1)</i>	<i>NAF 56.10B (1)</i>
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos, jeux	NAF 92.00Z

(1) Les termes « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10B » contenus à l'annexe I sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005) (arrêté du 4 février 2014-art. 1er).

## Annexe II

En vigueur étendu

Les qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes figurent dans la liste ci-dessous.

Sont également ouverts à la période de professionnalisation les diplômes, les qualifications ou toute formation dont l'objectif est défini par la CPNE-IH et qui ont trait aux métiers exercés dans toute entreprise entrant dans le champ d'application visé à l'annexe I du présent accord-cadre.

Personnel des entreprises de restauration de collectivités	CQP chef gérant Employé technique de restauration Employé qualifié de restauration Autres qualifications reconnues prioritaires par accord de branche Certification tuteur
Chaînes de cafétérias et assimilées	CQP assistant d'exploitation CQP agent de restauration Certification tuteur CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)
Hôtels, cafés, restaurants et activités connexes autres que le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les chaînes de cafétérias et assimilées	Brevet de maîtrise en pâtisserie Brevet de maîtrise en cuisine CQP serveur CQP employé d'étages CQP réceptionniste Certification de tuteur RECAPE CQP assistant d'exploitation CAP restaurant CAP service en brasserie café CAP cuisine CAP services hôteliers Mention complémentaire accueil réception Mention complémentaire cuisinier en desserts de restaurant Mention complémentaire sommellerie Mention complémentaire employé barman Mention complémentaire traiteur Baccalauréat professionnel restauration Brevet professionnel cuisinier Brevet professionnel barman Brevet professionnel sommelier Brevet professionnel restaurant Brevet professionnel gouvernante BTS hôtellerie, restauration option A BTS hôtellerie, restauration option B BTS tourisme (deux options) BTS action commerciale BTS assistant de gestion PME/PMI CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)

## Annexe II bis

En vigueur étendu

Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :
  - accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie...
2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :
  - management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion...
3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.

4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client...) et de l'employabilité du salarié.
5. Les langues prises en compte dans les points 1, 2, 3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :
- période telle que visée à l'article L. 6332-22, 2°, du code du travail : 150 heures ;
  - autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

### Annexe III

#### Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

En vigueur étendu

(En euros.)

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes <sup>(1)</sup>	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) <sup>(2)</sup>	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00

(1) Hors français langue étrangère.  
(2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.

### Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat

Signataires	
Organisations patronales	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ; Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises de restauration sociale (SNERS) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Syndicat national de la thalassothérapie.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.2.4.c « Accréditation des tuteurs » est complété par un second alinéa ainsi libellé :

« Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, l'entreprise verse au tuteur, dès lors qu'il est accrédité CPNE-IH, une partie des sommes qu'elle perçoit au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions visées au 1er alinéa.

La disposition visée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche professionnelle qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective. »

#### Champ d'application de l'avenant

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui visé à l'annexe I de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004, à l'exception des entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective qui prévoit des dispositions spécifiques pour cette branche.

#### Non-cumul

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet avenant ne sont pas cumulables avec celles d'un accord d'entreprise qui viseraient le même objet.

#### Publicité

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

#### Demande d'extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

### Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ; Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, La confédération professionnelle des indépendants de l'hôtellerie ; La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière et touristique ; L'union des métiers des industries de l'hôtellerie ; Le groupement national des chaînes hôtelières ; Le syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs ; Le syndicat national des entreprises de restauration et services ; Le syndicat national de la restauration collective ; Le syndicat national de thalassothérapie ; Les casinos de France,
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La fédération commerce, services et force de vente CFTC ; L'INOVA CFE-CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ; La fédération du commerce, distribution, service CGT,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

### Préambule

En vigueur étendu

Considérant les orientations de la formation tout au long de la vie professionnelle et convaincus que la formation professionnelle est la clé du développement économique et de l'emploi dès lors qu'elle est coordonnée, ciblée et adaptée au marché du travail ;

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie et de la restauration et des activités connexes, réunis au sein du Fafih-OPCA et des CPNE de branches, confrontés au bouleversement du paysage de leurs métiers, à l'évolution des compétences et des qualifications et à l'exigence de compétitivité des entreprises, se mobilisent, dans le prolongement de l'accord du 15 décembre 2004, pour qualifier et requalifier les salariés et les demandeurs d'emploi, fidéliser les salariés du secteur, insérer durablement les nouveaux salariés, favoriser l'accès de tous à la formation professionnelle et sécuriser les parcours professionnels par la formation tout au long de la vie.

Les signataires rappellent que le paritarisme est l'expression d'un dialogue social riche et constructif.

Ils prennent acte que les missions du Fafih évoluent à l'aube de la réforme, avec, notamment, une activité de services aux entreprises redéfinie qui va induire un élargissement du domaine d'intervention du Fafih, ainsi qu'une contractualisation renforcée avec l'Etat et les instances institutionnelles nationales et régionales.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Dispositions financières » est ainsi modifié :

#### « 3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du Fafih, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;
- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

#### 3.2. Entreprises employant de 10 à 19 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes.

Soit :

- option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1er mars ;
- option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1er mars.

#### 3.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces deux contributions sont à verser au Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1er mars.

#### 3.4. Mutualisation des fonds collectés par le Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le Fafih-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

#### Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérés au sein d'une section particulière.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

#### Professionalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih. »

#### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 3, il est inséré un article 3.6 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :

#### « 3.6. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le Fafih est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif du Fafih-OPCA.

Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

La ventilation sur les dispositifs « plan de formation » et « professionnalisation » est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.1 est modifié et ainsi rédigé :

#### « 4.1. Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

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

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation (« les actions d'adaptation au poste de travail ou liés à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise » et « les actions de développement des compétences ») entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

#### 4.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

#### 4.1.2. Actions de développement des compétences

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

En application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (art.L. 6321-6 du code du travail).

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour le dénoncer (art.R. 6321-4 du code du travail).

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation visée à l'article D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues (art.L. 6321-8 du code du travail). »

#### Article 4

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 4.2 est modifié et ainsi rédigé :

« Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs. »

#### Article 5

En vigueur étendu

A l'article 4.2.1. a « Objet du contrat », l'article « L. 900-3 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6314-1 du code du travail ».

#### Article 6

En vigueur étendu

A l'article 4.2.1. a « Objet du contrat », il est ajouté au premier alinéa :

« - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. b « Bénéficiaires du contrat de professionnalisation » est ainsi complété :

« Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion. »

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. c 2 « Contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois » est ainsi complété :

« La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branche, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques. »

#### Article 9

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. e 2 « Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est ainsi complété :

« La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus :
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP-IH, bac pro, BP, BTS ou autres €) ;
- si la nature de la qualification visée le requiert.
- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

#### Article 10

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. a « Objet de la période de professionnalisation » est ainsi complété :

« La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat indéterminé et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminé conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail. »

#### Article 11

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. b « Bénéficiaires de la période de professionnalisation » est ainsi rédigé :

« En application de l'article L. 6324-2 du code du travail, la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes € ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salarié (e) s de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

#### Article 12

En vigueur étendu

A l'article 4.2.2. c « Objectif de la période de professionnalisation », l'article « L. 900-3 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6314-1 du code du travail ».

#### Article 13

En vigueur étendu

A l'article 4.2.2. d « Mise en œuvre de la période de professionnalisation », l'article « L. 982-4 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6324-7 du code du travail », l'article « 933-1 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6323-1 du code du travail » et l'article « L. 932-1 du code du travail » par l'article « L. 6321-6 du code du travail ».

#### Article 14

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. e « Durée de l'action dans le cadre de la période de professionnalisation » est modifié et ainsi rédigé :

« La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 80 heures. »

#### Article 15

En vigueur étendu

A l'article 4.2.3. b « Forfait horaire », l'article « D. 981-5 du code du travail » est remplacé par l'article « D. 6332-87 du code du travail ».

#### Article 16

En vigueur étendu

L'article 4.2.3. b « Forfait horaire » est modifié et ainsi rédigé :

« Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord-cadre.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du Fafih-OPCA a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

En outre, en application de l'article D. 6332-87 du code du travail, le forfait horaire est porté à 15 € lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est l'obtention d'un CQP et que la personne est titulaire :

- du revenu de solidarité active ;
- de l'allocation de solidarité spécifique ;
- de l'allocation aux adultes handicapés ;

- ou bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion. »

#### Article 17

En vigueur étendu

L'article 4.2.4 « Tutorat » est ainsi complété :

« Les signataires du présent avenant rappellent leur attachement au rôle éducatif de l'entreprise, traditionnellement développé dans le cadre de l'alternance et observent que, dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelles.

Ils considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

A cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.

La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquiescent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

##### c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de ' permis de former '.

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs ' labellisés par la CPNE-IH '.

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le Fafih ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir-être et savoir-faire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

##### d) Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...). »

L'article 4.2.4. c « Financement du tutorat » est désormais numéroté « 4.2.4. e » et est ainsi rédigé :

« Le Fafih-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du Fafih-OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est « accrédité CPNE-IH », une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du Fafih, lui est reversée (4).

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par le conseil d'administration du Fafih, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. »

(4) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective.

#### Article 18

En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.2.5 « Validation des acquis en apprentissage et CQP » ainsi rédigé :

« Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

A cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010. »

#### Article 19

En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », 4e alinéa, l'article « L. 931-20-2 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6323-3 du code du travail ».

#### Article 20

En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », la dernière phrase du 3e alinéa est abrogée.

#### Article 21

En vigueur étendu

L'article 4.3.3 « Suspension » est modifié :

« La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite d'une année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail. »

#### Article 22

En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.3.9 « Portabilité du DIF » ainsi rédigé :

##### « 4.3.9. Portabilité du DIF

###### 1. Portabilité du DIF pendant le préavis ou « portabilité immédiate »

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du Fafih.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.



Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail.

## 2. Portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou « portabilité différée »

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

La mise en œuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les 2 ans de son embauche.

Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ' dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

En cas de refus de l'employeur :

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ', dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation ;

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi :

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé pour réaliser une action de formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle emploi.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ' dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail. »

### Article 23

En vigueur étendu

L'article 4.4 intitulé « Développement de partenariats » est ainsi rédigé :

« Les partenariats sont un axe fort de la politique du Fafih. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

A la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'ANLCI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment avec Pôle emploi, et de nombreux contrats d'objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les conseils régionaux. »

### Article 24

En vigueur étendu

L'article 4.5 intitulé « Congé individuel de formation : CIF/ CDI et CIF/ CDD » est remplacé par « Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPSP » ainsi libellé :

« Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur. »

### Article 25

En vigueur étendu

L'article 4.4 « Titre spécial de paiement » devient l'article 4.6.

### Article 26

En vigueur étendu

L'article 6.1 « Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle » est modifié et ainsi rédigé :

« Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existant sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation ;
  - l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
  - l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
  - l'accès aux certifications ;
  - la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
  - les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
  - la définition des objectifs et priorités de formation ainsi que du DIF ;
  - la portabilité du DIF ;
  - l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
  - l'entretien professionnel ;
  - le passeport formation ;
  - la validation des acquis de l'expérience ;
  - le bilan de compétences ;
  - le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.
- »

### Article 27

En vigueur étendu

L'article 6.1.3. « Validation des acquis de l'expérience » est ainsi complété :

« Les dispositions des accords nationaux interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 s'appliquent. »

### Article 28

En vigueur étendu

A la suite de l'article 6.2.4 « Financement de l'observatoire », il est inséré un nouvel article 6.2.5 « Rattachement de l'Adefih à l'observatoire » ainsi rédigé :

L'Adefih, service rattaché à l'observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE Casinos, le Fafih est chargé, au moyen de l'Adefih, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

A ce titre, le Fafih met en œuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence. »

#### Article 29

En vigueur étendu

Le 5e alinéa de l'article 7 « Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés. » est remplacé par la phrase suivante :

« A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation. »

#### Article 30

En vigueur étendu

L'article 8.2 « FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière » est ainsi complété :

« Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du Fafih tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009.

Désormais, en sa qualité d'OPCA, il concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences'.

Au titre du service de proximité que le Fafih déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

##### 8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Ils décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

##### 8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour se faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent 'expert' salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en œuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

##### 8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

###### a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

###### b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/ gagnant, conclu au niveau national et régional.

##### Un partenariat Fafih-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;

- le suivi en entreprise ;

- le financement de la totalité des parcours professionnels (le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

A cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Différentes mesures seront mises en place autour de stages pré-qualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. »

#### Article 31

En vigueur étendu

Un point 8.3 « Participation à un jury d'examen ou de VAE » est inséré à l'article 8 « Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le Fafih » :

« Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputées sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le ' préciput ' (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales). »

#### Article 32

En vigueur étendu

Un point 8.4 « Le Fafih organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA » est inséré à l'article 8 :

« Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage. »

#### Entrée en vigueur

##### Article 33

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Suivi de l'avenant

##### Article 34

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article 10 de l'accord du 20 décembre 2004.

#### Publicité

##### Article 35

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### Extension de l'avenant

##### Article 36

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; CPIH ; SNRC ; FAGIHT ; SNERS ; SNT ; CDF ; SNRTC.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FGTA FO ; FCDS CGT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie ;

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH OPCA au titre du plan et de la professionnalisation ;

Vu l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005,

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application de l'accord » est ainsi complété :

« Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou

plusieurs activités figurant en annexe I et/ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM) ;
- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;
- convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;
- convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002 ;
- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH. »

### **Contrat de professionnalisation**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. e « Durée des actions de professionnalisation » est ainsi modifié :

« Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement. »

L'article 4.2.1. e. 2 « Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est complété :

« La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres ...) ;
- si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

Il est ajouté un article 4.2.1. f « Rupture anticipée du contrat de professionnalisation » :

« En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. »

L'article 4.2.3 « Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation » :

« a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH/ OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH/ OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

La disposition ci-après se substitue au 3e alinéa de l'article 4.2.3. b.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM. »

### **Période de professionnalisation**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. c « Objectif de la période de professionnalisation » est ainsi modifié :

L'expression « CPNE-IH » est annulée et remplacée par « CPNE ».

Le dernier alinéa de l'article 4.2.2. c est remplacé par les deux phrases suivantes :

« Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article. »

#### **Article 4**

En vigueur étendu

L'article 4.3.5 « Priorités » est rédigé comme suit :

« Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, de facto, modifiés.

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

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA FAFIH la révision des priorités et leur mise en œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié. »

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

### **Publicité**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55. 10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56. 10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56. 10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56. 29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56. 29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56. 21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56. 30Z
Centres de bowling	NAF 93. 11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55. 90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96. 04Z
Casinos, jeux	NAF 92. 00Z

En vigueur étendu

Annexe II bis

Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail.

Les objectifs sont les suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés ;
- accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle ;
- lutte contre l'illettrisme.

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la « prise en charge du client » (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluricom pétence :
  - accueil, comportement, savoir-être, savoir-faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie ...
2. Parcours dans le cadre d'une « passerelle de compétences » :
  - management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion ...
3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles.
4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client ...) et de l'employabilité du salarié.
5. Les langues prises en compte dans les points 1,2,3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :
  - période telle que visée à l'article L. 6332-22,2° du code du travail : 150 heures ;
  - autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures.

Pour les actions portant sur les « langues », la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative.

En vigueur étendu

Annexe III

Actions de formation définies comme prioritaires au titre du DIF

(En euros.)

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes (1)	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) (2)	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00

(1) Hors français langue étrangère.  
(2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.

Signataires	
Organisations patronales	CDF ; SNRC ; SNRPO ; SCMF ; CPIH ; SNT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT GNI ; SNERS ; ACIF ; SNRTC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CDS ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015,

### Préambule

En vigueur étendu

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme est, traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques et sociologiques et de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi, ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation - les CRPEF — la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

À cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme pro actif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du « FAFIH » et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

### Chapitre Ier Dispositions générales

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 12 mai 2015 « relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs ».

Il désigne le FAFIH comme l'OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme*. (1)

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

#### Article 2

En vigueur étendu

Le FAFIH, OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, prend le nom ci-après :

« FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs *et des activités du tourisme* (1) ».

(1) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011. (Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

#### Article 3

Le FAFIH, situé au 3, rue de la Ville-l'Évêque à Paris 8e. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement.

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale.

Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

### Chapitre II Missions du FAFIH

#### Article 5

En vigueur étendu

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leur politique et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteur de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

#### Article 6

En vigueur étendu

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi, le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

Particularité du secteur : les saisonniers

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

#### Article 7

En vigueur étendu

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation, nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

#### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée d'apprentissage au sein de la filière de l'hôtellerie, de la restauration, *des activités de tourisme* (1)

qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Le rassemblement autour des activités *du tourisme* (2), de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs au sein d'un même OPCA/ OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance, professionnalisation et apprentissage, au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

La mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'éducation nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

(1) Les termes 'des activités de tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) Les termes 'du tourisme' sont exclus de l'extension

en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

## Article 9

En vigueur étendu

À la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprises, un service d'information, de conseil, de diagnostics, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formations professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

## Chapitre III Collecte et gestion des contributions

### Article 10

En vigueur étendu

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### 10.1. Contributions légales

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution.

##### a) Entreprises employant moins de 10 salariés (1)

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- au titre de la professionnalisation : 0,15 % ;

- au titre du plan de formation : 0,40 %.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

##### b) Entreprises employant au moins 10 salariés

*Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise et ainsi qu'1 % du montant des rémunérations brutes des contrats à durée déterminée de l'année de référence. (2)*

##### 1. Entreprises de 10 à 49 salariés (2) :

- plan de formation : 0,20 % ;

- professionnalisation : 0,30 % ;

- CIF : 0,15 % ;

- FPSP : 0,15 % ;

- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

##### 2. Entreprises de 50 à 299 salariés :

- plan de formation : 0,10 % ;

- professionnalisation : 0,30 % ;

- CIF : 0,20 % ;

- FPSP : 0,20 % ;

- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

##### 3. Entreprises d'au moins 300 salariés :

- professionnalisation : 0,40 % ;

- CIF : 0,20 % ;

- FPSP : 0,20 % ;

- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

#### 10.2. Contributions supplémentaires

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de branche, et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire par l'entreprise lui donne accès à un ensemble de services personnalisés, lui permettant d'optimiser ses projets de formation.



Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

### 10.3. Sections financières

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section.

Ces sections comprennent :

- 1° Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 2° Le congé individuel de formation ;
- 3° Le compte personnel de formation ;
- 4° La professionnalisation ;
- 5° Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

- 1° Les employeurs de moins de 10 salariés (3);
- 2° Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés (3) ;
- 3° Les employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
- 4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

(1) Le a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 et le § 1 du b de l'article X.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

(3) Les 1° et 2° de l'avant-dernier alinéa de l'article X.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

## Article 11

En vigueur étendu

### 11.1. Contributions légales

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

### 11.2. Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

### 11.3. Contributions volontaires

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

## Article 12

En vigueur étendu

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

## Article 13

En vigueur étendu

L'affectation des ressources ci-après décrites est celle connue à la date de rédaction du présent accord. Elles pourront faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

### 13.1. Plan de formation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail.

### 13.2. Professionnalisation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, et des tuteurs ;
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective ;
- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

### 13.3. CPF

Les ressources du FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration.

#### Article 14

En vigueur étendu

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

À compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014 les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe du FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative avec assistance à la déclaration sur support papier le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage ou en ligne, à l'établissement du reçu libérateur...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

#### Article 15

En vigueur étendu

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein, comme indiqué à l'article 10 du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSPP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

### Chapitre IV Gouvernance du FAFIH

En vigueur étendu

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

#### Article 16

En vigueur étendu

Chaque branche dispose d'au moins un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

À titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge, et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;
- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

#### 16.1. Groupes paritaires ad hoc

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes ad hoc rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

#### Article 17

En vigueur étendu

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont considérées comme des organes de direction adossés au conseil d'administration.

Elles représentent les activités identifiées dans les conventions collectives nationales visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration qui est le garant des équilibres financiers. À ce titre, elle dispose des éléments d'informations nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi, ainsi que sur les moyens à y consacrer. À ce titre, la SPP est chargée

de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

#### Article 18

En vigueur étendu

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

#### Article 19

En vigueur étendu

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

À la date de signature du présent accord, 24 CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration, et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les conseils régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en régions.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associés à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

### Chapitre V Dispositions diverses

#### Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires déposent, une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

#### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

#### Article 22

En vigueur étendu

*Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord. (1)*

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire d'une part, à l'interprétation constante retenue par la Cour de cassation des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail combinés (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et d'autre part, comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 6 février 2018 - art. 1)

#### Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z

## Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage

En vigueur

Le 22 décembre 2015.

ACIF

1, avenue El-Burgo-de-Osma

BP 21

33780 Soulac-sur-Mer

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que l'association des casinos indépendants français a adhéré à l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif au FAFIH tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

## Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

### Signataires

Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFiD ; SNPRO,
--------------------------	---

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPNAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

#### Préambule

En vigueur non étendu

#### Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

#### Article 4

En vigueur non étendu

##### Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
  - les contributions légales, par délégation ;
  - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
  - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
  - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

#### Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
  - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
  - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
  - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

#### Article 6.1

En vigueur non étendu

##### 6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

##### 6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

### 6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

### Article 6.2

En vigueur non étendu

#### 6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

#### Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFTD ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

#### Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

#### 6.2.2. Pouvoirs et missions



Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

#### Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

#### Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

#### Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

#### Article 6.6

En vigueur non étendu

##### 6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

##### 6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et

leurs modalités de fonctionnement.

#### 6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

#### 6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

#### Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

#### Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

#### Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

#### Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

#### Article 7

En vigueur non étendu

#### Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

#### Article 7.2

En vigueur non étendu

#### 7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

#### 7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

#### Article 7.3

En vigueur non étendu

##### 7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

##### 7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

##### 7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

#### Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

#### Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

#### Annexe

En vigueur non étendu

#### ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias

1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

## ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes**

Paru au JORF du 2010-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel, les dispositions dudit accord national professionnel du 16 décembre 2009, relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 7 décembre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2010-12-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 22 janvier 2010, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de la partie « La validation des acquis de l'expérience » de l'article 1-6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail ;

- l'avenant n° 11 du 31 mars 2010, relatif aux classifications (2 annexes), à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2010/20 et 2010/30, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2011-02-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dispositions de l'accord du 31 mars 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Le dernier alinéa de l'article V devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/31, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes**

Paru au JORF du 2011-12-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 15 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et ses activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 22 juin 2010 portant modifications diverses à l'accord susvisé.

Le premier alinéa de l'article 21 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/35, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012**

Paru au JORF du 2012-08-07

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :  
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;



- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

## Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes**

Paru au JORF du 2014-02-11

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes : « Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 » figurant à l'article 1er sont exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les termes : « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10 B » contenus à l'annexe 1 sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/44, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord national professionnel dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs**

Paru au JORF du 2015-12-26

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 12 mai 2015 relatif au FAFIH - tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs - et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Les termes « tourisme » figurant dans le titre de l'accord national du 12 mai 2015, « et de tourisme » figurant à l'alinéa 1 du préambule, « Le tourisme, » figurant à l'alinéa 4 du préambule, « du tourisme, » et « tourisme » figurant à l'article II, « et de tourisme » figurant à l'alinéa 1 de l'article III, et « du tourisme, » figurant à l'alinéa 3 de l'article VIII sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue.

L'alinéa 1 de l'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article XIV est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 17 II de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

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

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016**

Paru au JORF du 2016-03-17

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 31 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires, conclu le 9 mars 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060), les dispositions de l'accord relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS), conclu le 30 juillet 2015 (BOCC 2015/44), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/52), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 5 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 15 avril 2015 (BOCC 2015/24), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2015-2 portant mise en œuvre du pacte de responsabilité, conclu le 29 septembre 2015 (BOCC 2015/50), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'accord n° 14 relatif à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/43) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 87 relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de dix pour cent pour tout remplacement d'une durée inférieure à deux mois, conclu le 15 juin 2015 (BOCC 2015/36), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658), les dispositions de l'accord n° 2015/02 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle, conclu le 14 avril 2015 (BOCC 2015/42) dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif à l'indemnité de départ en retraite, conclu le 16 juillet 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif aux congés familiaux, conclu le 22 mai 2015 (BOCC 2015/37), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 103 relatif à l'organisation du dialogue social, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 102 portant sur l'annexe 1 relative aux certificats de qualification professionnelle (CQP assistant moniteur de voile), conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/39), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18), les dispositions de l'avenant du 15 octobre 2015 à l'accord du 1er juillet 2015 relatif à la modification des dispositions relatives aux préavis et aux indemnités conventionnelles de licenciement (BOCC 2015/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

#### Article 2

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (n° 2060).

#### Article 3

Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

#### Article 4

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586).

#### Article 5

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

#### Article 6

Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

#### Article 7

Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043).

#### Article 8

Convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien du 12 mai 2007 (n° 2658).

#### Article 9

Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne du 1er octobre 1985 (n° 1391).

#### Article 10

Convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982).

#### Article 11

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

#### Article 12

Convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 (n° 18).

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota.* - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2016-04-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les dispositions de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaire de branche et au travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2017-12-08

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle de branche sur les salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

##### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord national professionnel dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs**

Paru au JORF du 2018-02-16

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 mai 2016 relatif à l'organisme paritaire collecteur FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle, l'apprentissage, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Les termes « et les activités du tourisme » figurant dans le titre de l'accord, les termes « et des activités du tourisme » figurant au dernier alinéa de l'article I, les termes « et des Activités du Tourisme » figurant à l'article II, les termes « des activités de tourisme » figurant au troisième alinéa de l'article VIII et les termes « du tourisme » figurant au quatrième alinéa de l'article VIII sont exclus en tant qu'ils sont contraires à l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, publié au Journal officiel du 11 octobre 2011.

Le a de l'article X.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, publiée au Journal officiel du 30 décembre 2015.

L'alinéa 1 et le §1 du b de l'article X.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 précitée.

Les 1° et 2° de l'avant-dernier alinéa de l'article X.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article XXII est exclu de l'extension comme étant contraire d'une part, à l'interprétation constante retenue par la Cour de cassation des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail combinés (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et d'autre part, comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2018-12-30

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

A l'article 9, les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)**

Paru au JORF du 2020-02-22

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les stipulations de l'avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le 5e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les termes « au plan national » figurant au 3e alinéa du point a de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les termes « au plan national » figurant au dernier alinéa du paragraphe « Réunions préparatoires » du point b de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les termes « au niveau national » figurant à l'antépénultième alinéa du point b de l'article 3.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'alinéa 1er de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'alinéa 1er de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**





## Avenant refonte de la CC (12 novembre 2019)

Date du texte : 2019-11-12

Publié au BOCC N° : 20200009

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Française de l'Assurance - FFA (FFA )
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres (FEC FO) (FEC - FO ) UNSA Fédération Banques assurances et sociétés financières (FEC - FO ) Fédération des assurances CFE-CGC (FEC - FO ) Fédération CFDT des banques et assurances (FEC - FO )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACIF	Association des casinos indépendants français
AFPE	Aide à la formation
ANI	Accord national interprofessionnel
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APR	Aide à la formation
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi-service universel
CFA	Centres de formation d'apprentis
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPC	Centre national professionnel des commerces
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPQ	Comité de pilotage pour la qualité
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CQPIH	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière
CRPEF	Commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation
CUI	Contrat unique d'insertion
CVDR	Centre virtuel de ressources
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DROM	Départements et régions d'outre-mer
EMT	Evaluation en milieu de travail
FAFIF	Fonds d'assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HCR	Hôtels, cafés; restaurants
HT	Hors taxes
IH	Industrie hôtellerie
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MG	Minimum garanti
MRS	Méthode de recrutement par simulation
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PFA	Prime de fin d'année
PMI	Petite moyenne industrie
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POLE	Pôle emploi
PV	Procès verbal
QCM	Questionnaire à choix multiples
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RCLS	Restauration commerciale libre-service
RECAPE	Reconnaissance d'aptitude à l'emploi
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCR	Syndicat national des chaînes (restauration publique)
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SPP	Section professionnelle paritaire
SPSPP	Section professionnelle de sécurisation des parcours professionnels
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TTC	Toutes taxes comprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 32.3 (1)	9
	Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 32.3 (1)	9
	Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 32	7
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation maladie (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 32.1	9
	L'indemnisation maladie (Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement)	Article 1	27
	Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 32	7
	Montant des prestations (Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance)	Article 4.2	39
	Point de départ de l'indemnisation (Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance)	Article 4.1	39
Champ d'application	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	70
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	70
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	70
	Champ d'application (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 1	1
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	70
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 26	7
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 29	8
Démission	Préavis (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 33	10
Indemnités de licenciement	Indemnisation du licenciement. (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 35	10
Maternité, Adoption	Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales (Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 7	49
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 29	8
	Durée hebdomadaire du travail (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 22	6
	Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière (Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	48
Paternité	Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière (Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	48
Période d'essai	Contrat à durée indéterminée (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 12	4
	Embauche (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 11	4
	Promotion interne (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 17	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 33	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Bonus exceptionnel 2009 (Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration)	Article 3	29
	Montant du bonus (Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration)	Article 3.1	29
	Promotion interne (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 17	6
Salaires	Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires)		54
	Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires)		55
	Minima conventionnels de branche revalorisés à compter du 1er septembre 2015 (Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel)	Article 1er	56
	Revalorisation de la grille de salaires de branche (Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle)	Article 1er	45
Visite médicale	Contre-visite médicale (Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance)	Article 4.5	40
	Embauche (Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999)	Article 11	4



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1998-08-28	Annexe à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés relative au positionnement des emplois repères Annexe à la convention collective nationale du 28 août 1998	16
	Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999	1
2003-12-02	Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit	16
2004-10-25	Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA	18
2004-12-15	Accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes	57
2005-05-02	Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres	18
2005-05-09	Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires	54
2005-09-16	Adhésion par lettre du 16 septembre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003	18
2006-01-17	Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif à la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise à la retraite	19
	Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires	55
2007-02-12	Avenant n° 5 du 12 février 2007 relatif à la négociation annuelle de branche	20
2008-02-12	Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat	70
2008-09-23	Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif à l'indemnisation des participants aux négociations	21
2009-01-15	Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif à l'insertion professionnelle	22
	Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif à la négociation annuelle de branche	24
2009-07-24	Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire	24
	Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration	28
	Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement	27
2010-01-22	Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation professionnelle	30
2010-03-31	Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications	34
2010-05-14	Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance	38
2010-06-22	Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	70
2010-07-30	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes	JO-1
2010-12-11	Arrêté du 7 décembre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-1
2011-02-19	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-1
2011-09-16	Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés	40
	Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales	41
2011-12-09	Arrêté du 2 décembre 2011 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes	JO-1
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-2
2013-02-07	Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013	42
2013-06-18	Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	77
2014-02-11	Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes	JO-4
2015-07-07	Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel	56
2015-07-30	Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS)	43
2015-12-22	Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 de l'ACIF à l'accord du 12 mai 2015 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage	86
2015-12-26	Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un accord national professionnel dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs	JO-4
2016-03-17	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 février 2016	JO-4
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-6
2016-05-26	Accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme (1)	79
2017-05-04	Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle	45
2017-11-15	Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	46
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-7
2018-02-16	Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord national professionnel dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs	JO-7
2018-12-14	Avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	51
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-7
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	86
2019-11-12	Avenant refonte de la CC (12 novembre 2019)	NV-1
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)	JO-8



## **Index alphabétique**





## A

Accidents du travail, maladies professionnelles 7, 9  
Accord du 14 mai 2010 relatif a la prevoyance 38  
Accord du 15 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie dans les metiers de l'hotellerie, de la restauration et des activites connexes 57  
Accord du 24 juillet 2009 relatif a la prevoyance complementaire 24  
Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration 28  
Accord du 26 mai 2016 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage dans l'hotellerie, la restauration, les loisirs et les activites du tourisme (1) 79  
Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS) 43  
Accord du 7 juillet 2015 relatif a la grille de salaires et au travail a temps partiel 56  
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 86  
Acteurs de la formation 33  
Actions de formation definies comme prioritaires pour le DIF 70  
Actions engagees avant l'embauche 22  
Actions engagees dans la phase de recrutement 23  
Actions engagees lors de l'integration 23  
Actions visant a professionnaliser et assurer l'employabilite des salaries de la branche 23  
Adhesion par lettre du 16 septembre 2005 du syndicat national CFTC hotellerie-restauration a l'avenant du 2 decembre 2003 18  
Adhesion par lettre du 22 decembre 2015 de l'ACIF a l'accord du 12 mai 2015 relatif a l'OPCA FAFIH et a l'orientation, la formation professionnelle et l'apprentissage 86  
Adhesion par lettre du 25 octobre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA 18  
Administration de la CPNEFP-RCLS 45  
Anciens salaries indemnisés par Pole emploi 25, 39  
Annexe 79, 85, 93  
Annexe a la convention collective nationale des chaines de cafeterias et assimiles relative au positionnement des emplois reperes 16  
Annexe a la convention collective nationale des chaines de cafeterias et assimiles relative au positionnement des emplois reperes Annexe a la convention collective nationale du 28 aout 1998 16  
Annexe I Champ d'application 68  
Annexe II 69  
Annexe II bis 69  
Annexe III 70  
Annexes 68  
Apprentissage 6  
Apprentissage et formation 6  
Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilites familiales et parentales 49  
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade 8  
Avenant n° 1 du 12 fevrier 2008 a l'accord du 15 decembre 2004 relatif au financement du tutorat 70  
Avenant n° 1 du 2 decembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit 16  
Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif a la formation professionnelle 30  
Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications 34  
Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours feries 40  
Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif a l'indemnisation des salaries participant aux negociations ou instances paritaires nationales 41  
Avenant n° 14 du 7 fevrier 2013 relatif a la negociation annuelle 2013 42  
Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif a la negociation annuelle 45  
Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 46  
Avenant n° 17 du 14 decembre 2018 relatif a la creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 51  
Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif a la grille de classification de la categorie des cadres 18  
Avenant n° 2 du 22 juin 2010 a l'accord du 15 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 70  
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 77  
Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires 54  
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif a la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise a la retraite 19  
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires 55  
Avenant n° 5 du 12 fevrier 2007 relatif a la negociation annuelle de branche 20  
Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif a l'indemnisation des participants aux negociations 21  
Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif a l'insertion professionnelle 22  
Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif a la negociation annuelle de branche 24  
Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif a l'indemnisation maladie et a l'indemnité de licenciement 27  
Avenant refonte de la CC (12 novembre 2019) NV-1

## B

Beneficiaires 25, 39  
Bonus exceptionnel 2009 29

## C

Capital decés 25  
Caractere complementaire des prestations 39  
Caractere obligatoire de l'affiliation 26, 40  
Champ d'application 1, 25, 39, 43, 77  
Champ d'application de l'accord 46, 58  
Champ d'application de l'avenant 70  
Champ d'application. - Publication. - Extension 54  
Chapitre Ier Dispositions generales 80  
Chapitre II Missions du FAFIH 81  
Chapitre III Collecte et gestion des contributions 82  
Chapitre IV Gouvernance du FAFIH 84  
Chapitre V Dispositions diverses 85  
Classification 46

Classifications 11, 34  
Classifications et salaires 11  
Collecte et gestion des contributions 82  
Commission de conciliation 16  
Commission de travail et de suivi 51  
Composition de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 52  
Composition de la CPNEFP-RCLS 44  
Conditions d'emploi et de remuneration du personnel a temps partiel 4  
Conditions de versement du bonus 30  
Conditions generales 1  
Conditions requises pour beneficier du bonus 29  
Conges d'anciennete 8  
Conges et suspension du contrat de travail 7  
Conges payes 7  
Conges pour evenements familiaux 8  
Contrat a duree indeterminee 4  
Contrat d'avenir du secteur de la restauration 28  
Contrat de professionnalisation 78  
Contrat de travail 4  
Contre-visite medicale 40  
Convention collective nationale des chaines de cafeterias et assimiles du 28 aout 1998 1  
Convention collective nationale des chaines de cafeterias et assimiles du 28 aout 1998. Etendue par arrete du 20 decembre 1999 JORF 29 decembre 1999  
1  
Creation de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 51

## D

Date d'effet 27, 40  
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 34, 40, 41  
Date d'effet. - Duree 30  
Demande d'extension 70  
Denonciation 1  
Denonciation et revision 46, 51, 57  
Denonciation. - Revision 54  
Depart a la retraite 10  
Depot 27, 40  
Depot (Publicite. - Depot) 43, 56  
Depot et extension 16  
Depot. - Publicite (Entree en vigueur. - Depot. - Publicite) 28, 30  
Dispositions diverses 85  
Dispositions financieres 58  
Dispositions generales 80  
Dispositions specifiques au licenciement economique 10  
Dispositions specifiques au licenciement economique. 10  
Domaines d'actions en faveur de l'egalite 47  
Donnees statistiques 50  
Droit syndical 2  
Droits acquis 1  
Duree 51  
Duree (Date d'effet. - Duree) 28  
Duree (Entree en vigueur - Duree) 1  
Duree du travail 6  
Duree et date d'effet 46, 56  
Duree et modalites de revision et de denonciation 45  
Duree et modalites de revision et de denonciation de l'accord 27  
Duree hebdomadaire du travail 6  
Duree. - Date d'effet 35, 41, 42  
Duree. - Modalites de revision et de denonciation de l'accord 40

## E

Egalite des evolutions, des parcours professionnels et des deroulements de carriere 48  
Egalite professionnelle 4  
Egalite professionnelle entre hommes et femmes 4  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 46  
Egalite salariale 49  
Embauche 4  
Emploi des travailleurs etrangers 6  
Engagements de negociations 30  
Entree en vigueur 68, 77, 78  
Entree en vigueur - Duree 1  
Entree en vigueur et duree du present avenant a la convention collective nationale 54  
Entree en vigueur, depot, publicite 24  
Entree en vigueur. - Depot. - Publicite 28, 34  
Entreprises concernees 30  
Extension 27, 40, 46, 51, 56, 68  
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 51  
Extension de l'avenant 77, 79  
Extension Modalites de revision et de denonciation (Publicite. - Depot. - Extension Modalites de revision et de denonciation) 34, 40, 41

## F

Financement du regime 26, 40  
Financement du tutorat 70

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS) 43

Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS 44

Formation professionnelle 6, 30, 47

Formation professionnelle tout au long de la vie 70, 77

Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes 57

## G

Garantie de l'emploi 9

Garanties 25

Garanties invalidité 26

Gouvernance du FAFIH 84

Grille de classification de la catégorie des cadres 18

Grille de classifications 35

Grille de salaires et travail à temps partiel 56

Grille de salaires, classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et mise à la retraite 19

## H

Heures supplémentaires 6

Hygiène et sécurité 6

## I

Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle 9

Indemnisation des participants aux négociations 21

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales 41

Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche 1

Indemnisation du licenciement 10

Indemnisation du licenciement. 10

Indemnisation maladie 9

Indemnisation maladie et indemnité de licenciement 27

Indemnités de congé 8

Indemnités des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche 41

Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés 66

Insertion professionnelle 22

Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes

- la CPNE-IH et le FAFIH 67

Intitulé 10

## J

Jours fériés 8, 40, 41

## L

L'indemnisation maladie 27

L'indemnité de licenciement 28

La CPNE-IH et le FAFIH (Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes

- la CPNE-IH et le FAFIH) 67

La formation 30

Le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 29

Les minima conventionnels de branche à compter du 1er juillet 2009 28

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA 18

Lettre d'adhésion du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003 18

Liberté d'opinion 2

Liberté d'opinion et liberté syndicale 2

## M

Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles 7, 9

Minima conventionnels de branche revalorisés à compter du 1er septembre 2015 56

Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 51

Missions de la CPNEFP-RCLS 44

Missions du FAFIH 81

Missions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 51

Modalités de révision et de dénonciation de l'accord (Durée - Modalités de révision et de dénonciation de l'accord) 38

Montant des prestations 39

Montant du bonus 29

Moyens des représentants 54

## N

Négociation annuelle 2013 42

Négociation annuelle 2017 45

Négociation annuelle de branche 20, 24

Non-cumul 70

## O

Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle 65

Objet 39

Observatoire prospectif des métiers et des certifications 45

OPCA FAFIH et orientation, formation professionnelle, apprentissage 79

OPCA FAFIH, orientation, formation professionnelle et apprentissage 86

OPCO des entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre 86

Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie 59

Organisme assureur 26, 40  
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle 58

## P

Periode de professionnalisation 78  
Point de depart de l'indemnisation 39  
Portee du present accord pour les entreprises ayant deja un regime de prevoyance complementaire a la date d'effet de l'accord 26, 40  
Preambule 1, 16, 22, 25, 27, 28, 30, 34, 38, 45, 46, 51, 56, 71, 80, 87  
Preavis 10  
Prestations 39  
Prevoyance 38  
Prevoyance complementaire 24  
Priorites et moyens de la formation professionnelle 65  
Promotion interne 6  
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 51  
Publicite 68, 70, 77, 78  
Publicite (Entree en vigueur. - Depot. - Publicite) 28, 30  
Publicite depot 46, 51  
Publicite. - Depot 30, 45, 56  
Publicite. - Depot. - Extension Modalites de revision et de denonciation 35, 41, 42

## R

Recrutement, acces a l'emploi et mixite des emplois 47  
Rente education 25  
Repos hebdomadaire 6  
Representation du personnel 2  
Revalorisation de la grille de salaires de branche 45  
Revision ou modification 1  
Role des institutions representatives du personnel en matiere de formation professionnelle 65  
Rupture du contrat de travail 10

## S

Salaire de reference 26, 39  
Salaires 54, 55  
Salaires minima par niveau 15  
Salaries en activite 25, 39  
Suivi de l'accord 68  
Suivi de l'avenant 34, 77  
Systeme de classifications 34

## T

Temps de repos entre 2 jours de travail 6  
Temps partiel et travail de nuit 16  
Tenues et vetements de travail 6  
Texte de base 1, 57, 79, 86  
Titre Ier  
- Conditions generales 1  
Titre II  
- Liberte d'opinion et liberte syndicale 2  
Titre III  
- Egalite professionnelle 4  
Titre IV  
- Contrat de travail 4  
Titre IX  
- Classifications et salaires 11  
Titre V  
- Apprentissage et formation 6  
Titre VI  
- Duree du travail 6  
Titre VII  
- Conges et suspension du contrat de travail 7  
Titre VIII  
- Rupture du contrat de travail 10  
Titre X  
- Commission de conciliation 16  
Titre XI  
- Depot et extension 16  
Transmission des conventions et accords d'entreprises a la CPPNI 53  
Travail a temps partiel  
- mise en place des avenants « complements d'heures » 56  
Travail de nuit 5  
Travailleurs handicapes 6

