

Convention collective

HOTELS ET RESTAURANTS (Chaînes)



N° de brochure : 3003

N° IDCC : 800 575

Date de dernière mise à jour : 2020-03-25

Sommaire

Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970	1
<i>Préambule</i>	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Durée-Dénonciation</i>	1
<i>Modification</i>	1
<i>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs</i>	1
<i>Comité d'entreprise</i>	2
<i>Délégués du personnel</i>	2
<i>Embauche</i>	2
<i>Durée du travail</i>	2
<i>Heures supplémentaires</i>	2
<i>Période d'essai</i>	2
<i>Préavis</i>	2
<i>Travail des femmes et des jeunes</i>	3
<i>Congés annuels</i>	3
<i>Départs en congé annuel</i>	3
<i>Congés spéciaux</i>	3
<i>Congés 'Éducation ouvrière '</i>	3
<i>Compensation des jours fériés</i>	3
<i>Nourriture</i>	3
<i>Uniformes et vêtements de travail</i>	3
<i>Blanchissage</i>	4
<i>Maladie-Accidents</i>	4
<i>Retraite complémentaire</i>	4
<i>Formation professionnelle</i>	4
<i>Hygiène et sécurité</i>	4
<i>Bulletins de paie</i>	4
<i>Certificat de travail</i>	5
<i>Avantages acquis</i>	5
<i>Promotion</i>	5
<i>Indemnité supplémentaire de transport</i>	5
<i>Repos du dimanche</i>	5
<i>Caissières</i>	5
<i>Départ à la retraite</i>	5
<i>Conciliation</i>	5
<i>Textes Attachés</i>	6
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes)	
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	6
Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales	6
Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975	6
<i>Titre Ier : Conditions générales</i>	6
Objet et champ d'application	6
Durée	6
Dénonciation et révision	7
Avenants	7
Avantages acquis	7
Extension	7
<i>Titre II : Liberté d'opinion - Syndicats</i>	7
Liberté syndicale et liberté d'opinion	7
Délégué syndical	7
Section syndicale	7
Panneaux d'affichage	7
Congrès syndicaux	7
<i>Titre III : Représentation du personnel</i>	8
Délégués du personnel	8
Élections des délégués	8
Suppléance et révocation	9
Rôle et compétence des délégués du personnel	9
Protection des délégués du personnel	10
Comités d'entreprise	10
Élection des membres du comité d'entreprise	10
Protection	10
Rôle du comité d'entreprise	10
Temps de délégation	11
Comité commun à plusieurs établissements	11
<i>Titre IV : Contrat de travail</i>	12
Embauche	12
Période d'essai	12
Contrat individuel de travail	12
Apprentissage	12
Suspension du contrat de travail	12
Rupture et résiliation du contrat de travail	13
<i>Titre V : Durée du travail</i>	13
Durée hebdomadaire du travail	13
Repos hebdomadaire	13
Heures supplémentaires	13
<i>Titre VI : Congés</i>	13
Indemnités de congés	14
Congés pour événements familiaux	14
Congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	14

Congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse	14
Formation professionnelle continue	14
Jours fériés	15
Titre VII : Conditions de travail	15
Nourriture et logement	15
Hygiène et sécurité	15
Installations sanitaires	15
Équipement	15
Titre VIII : Retraite maladie	15
Maladie et accident du travail	15
Retraite complémentaire	16
Prime de départ en retraite	16
Titre IX : Conciliation	16
Commission de conciliation	16
Titre X : Salaires	17
Bulletins de paie	17
Salaires	17
Dépôt aux prud'hommes	17
Adhésions ultérieures	17
Textes Attachés	17
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	17
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	17
Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982	17
Préambule	18
Création et dénomination	18
Objet	18
Champ d'application	18
Composition	18
Organisation	18
Décentralisation régionale	19
Moyens d'action	19
Ressources	19
Durée et entrée en vigueur	19
Modification, révision, dénonciation et dissolution	19
Textes Attachés	19
ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	19
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SELON LA NOMENCLATURE DES ACTIVITES	19
ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	20
CONTRIBUTION AUX RESSOURCES	20
1. CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES	20
2. CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT	21
3. DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES	21
ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	21
Extraits d'intérêt général de la convention portant création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979	21
Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999	24
Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982. Etendu par arrêté du 11 février 1982, JORF du 9 mars 1982	24
Textes Attachés	25
SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982	25
Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985	25
Préambule	25
Finalité de l'accord	25
Organisme paritaire de mutualisation	26
Champ d'application de l'accord	26
Types d'entreprises concernées	26
Actions de formation en alternance	26
Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière	26
Principes de financement	26
Principes d'utilisation et de versement	27
Mécanisme de mutualisation et de réciprocité	27
Gestion et affectation des fonds mutualisés	27
Modalités administratives de mise en oeuvre	27
Information et mise en oeuvre des formations	27
Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises	28
Litiges et contrôle	28
Durée de l'accord	28
Extension et dépôt	28
Textes Attachés	28
ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 février 1985	28
ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 février 1985	28
Contrat de qualification	29
Contrat d'adaptation	29
Stage d'initiation à la vie professionnelle	29
Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988	

JORF 3 avril 1988	30
Textes Attachés	30
Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988	
JORF 3 avril 1988	30
Champ d'application	30
Durée du travail	30
Heures supplémentaires	30
Jour de repos hebdomadaire	31
Temps de repos entre deux jours de travail	31
Contingent d'heures supplémentaires hors autorisation administrative	31
Personnel cadre	31
Indemnisation forfaitaire des représentants des organisations syndicales de salariés	31
Commission décentralisée d'application de l'accord	31
Avantages acquis	32
Application	32
Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord	32
La relation d'équivalence constitue l'élément de référence du calcul des salaires	32
L'atténuation des effets de la règle des équivalences	33
Graphique n°1 : Mécanisme des équivalences concernant les veilleurs de nuit	34
Graphique n°2 : Mécanismes des équivalences concernant les autres salariés	34
Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail - travail saisonnier	34
Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions décentralisées et commission nationale	35
I - COMMISSIONS DECENTRALISEES	35
II - COMMISSION NATIONALE	36
III - DISPOSITIONS COMMUNES	36
Accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : 'cycle'. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989	
JORF 17 octobre 1989	36
Champ d'application	36
Le cycle de travail - Définition et mise en place	37
Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle	37
Lissage de la rémunération	37
Formalités administratives	37
Modalités d'application des différents régimes de travail	37
Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989	37
Préambule	38
Champ d'application	38
Entrée en vigueur	38
Modulation du temps de travail effectif	38
Définition.	38
Période de modulation.	38
Horaire moyen.	38
Contreparties.	38
Programme indicatif.	39
Heures effectuées au-delà de l'horaire moyen.	39
Rémunération.	39
Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.	39
Personnel cadre.	40
Repos hebdomadaire.	40
Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant au séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990	40
Champ d'application	40
Portée	40
maintien du salaire	40
Indemnités	40
Modalités	40
Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés. Etendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 18 mars 1993	41
Préambule	41
Finalité de l'accord	41
Organisme collecteur national	41
Champ d'application de l'accord	41
Principe de financement	42
Principe de versement	42
Principe de mutualisation	42
Rôle de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière	42
Conditions et modalités d'accès aux fonds mutualisés	42
Litiges	42
Durée de l'accord	42
Extension et dépôt	43
Textes Attachés	43
ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992	43
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE RELATIF A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIÉS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE	43
Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis	43
Préambule	43
Principe de financement	43

Part et conditions d'affectation des fonds	43
Structures d'application	44
Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires	44
Contrôle de l'utilisation des fonds	44
Suivi de l'accord	44
Durée de l'accord	44
Dépôt	44
Textes Attachés	44
Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995	44
Avenant à l'accord-cadre relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30), aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière	45
Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif à des modifications à l'accord-cadre	45
Avenant du 28 juin 2005 relatif à l'affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005	45
Pourcentage de reversement	45
Bénéficiaires et dotations	46
Durée de l'accord	46
Dépôt	46
Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2005 (Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à ' l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ')	46
Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'année 2006	48
Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2006 Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à ' l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ' ...	49
Accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière	50
Objet de l'accord	50
Organisme national paritaire de mutualisation	51
Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation	51
Publics prioritaires	51
Objectif des actions de formation	51
Conditions d'ancienneté	51
Délai de franchise	51
Absences simultanées	51
Durée minimale de formation	52
Information et consultation des représentants du personnel	52
Conditions spécifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation	52
Modalités de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise à une autre	52
Procédure	52
Commission nationale paritaire du capital de temps de formation	52
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de dix salariés et plus	52
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de dix salariés	53
Suivi de l'accord	54
Champ d'application de l'accord	54
Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue	54
Préambule	54
Textes Attachés	55
ANNEXE I : Collège salariés ACCORD du 18 juin 1997	55
ANNEXE II : Collège employeurs ACCORD du 18 juin 1997	55
Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)	55
Préambule	56
Création et dénomination	56
Objet	56
Champ d'application	56
Composition	57
Organisation	57
Décentralisation régionale	57
Durée	58
Modification, dénonciation et dissolution	58
Remise et dépôt	58
Textes Attachés	58
Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions	58
Modifiant l'article 1er Création et dénomination	58
Modifiant l'article 2 Objet	58
Modifiant l'article 4 Composition	59
Modifiant l'article 5 Organisation	59
Modifiant l'article 6 Décentralisation régionale	59
Modifiant l'annexe I Champ d'application	59
Remise de dépôt	59
Accord du 6 mai 2004 portant adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)	59
Adhésion à la CPNE-IH	59
Champ d'application	60
Objet	60
Absences pour siéger dans une instance paritaire de la profession traitant des domaines de l'emploi et de la formation	60
Remise et dépôt	60
Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH	60
Annexe I	61
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	61

Champ d'application de l'accord	62
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle	62
Dispositions financières	62
Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie	63
Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle	69
Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle	69
Information des TPE et développement de la formation de leurs salariés	71
Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH	71
Entrée en vigueur	72
Suivi de l'accord	72
Publicité	72
Extension	73
Annexes	73
Annexe I Champ d'application	73
Annexe II	73
Annexe II bis	73
Annexe III	74
Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF	74
Textes Attachés	74
Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat	74
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	75
Préambule	75
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	81
Annexe	83
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants CGT ; Fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et de l'hôtellerie CFDT ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars et cantines CFTC ; Fédération nationale des travailleurs des industries et commerces de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants de France CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Les conditions de travail en 1970 du personnel de la restauration sont seulement déterminées par les dispositions légales, car il n'existe pas de convention collective ; celle conclue avant la guerre, pour la région parisienne, étant devenue caduque.

Il est indéniable que dans le domaine social, la restauration n'a pas suivi l'évolution constatée dans d'autres branches d'activité, y compris l'industrie hôtelière.

Devant cette constatation, les employeurs groupés au sein du syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ont pris conscience de la nécessité de procéder à l'élaboration d'une convention collective pour la restauration publique.

Le syndicat des chaînes a donc convoqué les organisations syndicales ouvrières représentatives désignées nommément sur la couverture de cette convention et engagé des discussions.

Une convention collective a été élaborée, qui apporte sur plusieurs points des améliorations et qui constitue donc une première étape importante pour améliorer la situation sociale du personnel de la restauration.

Les parties signataires de la convention collective conviennent de se concerter périodiquement dans l'avenir, et dès le mois d'octobre 1970, pour examiner en commun la situation économique de la profession, et étudier ce qu'il sera possible de réaliser pour améliorer la situation sociale du personnel, tout en recherchant une meilleure satisfaction de la clientèle.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue d'un commun accord dans le cadre de la loi du 11 février 1950, règle les rapports entre les employeurs adhérant au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise ou qui en deviendront membres et les salariés occupés à la restauration publique.

La présente convention n'est pas applicable au personnel employé dans d'autres activités, notamment la restauration d'entreprise et de collectivité, les activités saisonnières, la restauration gérée par les centres commerciaux ou supermarchés, les services traiteurs, l'hôtellerie et la motellerie.

Durée-Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le 1er juillet 1970 et est valable jusqu'au 31 décembre 1971. Il se renouvellera par tacite reconduction par périodes annuelles, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes.

Les parties désirant dénoncer tout ou partie de la présente convention devront informer toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant la date d'expiration du présent accord.

En pareille éventualité, et en attendant la signature d'une nouvelle convention collective, l'ancienne convention restera en vigueur.

Modification

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis 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 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

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

En tout état de cause, les parties signataires se réuniront tous les ans entre le 1er octobre et le 31 décembre en vue d'examiner les modifications qui pourraient éventuellement être apportées et qui prendraient effet à partir du 1er janvier suivant.

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

Article 4

En vigueur non étendu

Droit syndical

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement ou d'avancement et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun.

La liberté d'affichage des communications syndicales ainsi que la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues aux organisations syndicales représentatives dans les établissements signataires.

Le recouvrement des cotisations syndicales est autorisé à l'intérieur des entreprises en dehors des temps et des locaux de travail.

La liberté de réunion est reconnue au personnel en dehors des locaux et des temps de travail. Le lieu de réunion sera désigné en accord entre organisations syndicales et employeur.

Des congés exceptionnels, dans la limite de 2 jours par an, 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.

Ces congés ne donneront lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne pourront, en aucun cas, être retenus sur les congés annuels.

Des autorisations d'absences, non rémunérées, dans la limite de 8 jours par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées sur justification, pour l'exercice, d'un mandat syndical exceptionnel.

Délégué syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical seront réglées par la législation en vigueur, et notamment :

- la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 instituant dans les entreprises d'au moins 50 salariés des sections syndicales d'entreprise et des délégués syndicaux ;
- le décret n° 68-1183 du 30 décembre 1968 fixant le nombre de délégués syndicaux des sections syndicales d'entreprise ;
- le décret n° 68-1184 du 30 décembre 1968 relatif aux modalités de notification de la désignation des délégués syndicaux.

Toutefois, dans les entreprises regroupant plusieurs établissements, dont aucun n'ouvre droit à la désignation d'un délégué syndical, un délégué pourra être désigné, dès lors que le nombre de cinquante employés sera atteint, par chaque organisation syndicale représentative.

Ce délégué sera habilité à représenter celle-ci auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la conclusion de protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le dépôt des listes des candidats à ces élections, l'utilisation des panneaux d'affichage, la ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives. C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel. Dans ce cas, et, d'une manière générale, dans ses interventions auprès de la direction, il peut, sur sa demande formulée, sauf en cas d'urgence, au moins quarante-huit heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Un crédit mensuel d'heures est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968 et les décrets d'application du 30 décembre 1968.

Comité d'entreprise

Article 5

En vigueur non étendu

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

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur non étendu

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur ; toutefois, les établissements occupant au moins 8 salariés procéderont à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant.

Embauche

Article 7

En vigueur non étendu

Les conditions d'embauche sont celles applicables en vertu de la législation en vigueur.

Durée du travail

Article 8

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

La durée effective du travail sera progressivement réduite aux dates et aux conditions ci-après :

	1-1-79	1-1-80	1-1-81	1-1-82
Cuisine	41 h 30	41 h	40 h 30	40 h
Salle	43 h	42 h	41 h	40 h

Chaque entreprise pourra, en fonction de ses impératifs économiques, décider une application plus favorable tendant à ramener plus rapidement le temps de travail à 40 heures.

Heures supplémentaires

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées par semaine :

Pour les cuisiniers

Au-delà de 41 h 30 au 1er janvier 1979 ;

Au-delà de 41 h au 1er janvier 1980 ;

Au-delà de 40 h 30 au 1er janvier 1981 ;

Au-delà de 40 h au 1er janvier 1982.

Pour les autres catégories de personnel

Au-delà de 43 h au 1er janvier 1979 ;

Au-delà de 42 h au 1er janvier 1980 ;

Au-delà de 41 h au 1er janvier 1981 ;

Au-delà de 40 h au 1er janvier 1982.

Repos

Les salariés bénéficieront en moyenne d'un jour et demi de repos par semaine si possible par l'application de repos alternés :

Une semaine : un jour ; une semaine : 2 jours, sans que cette compensation soit génératrice d'heures supplémentaires.

Période d'essai

Article 10

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Préavis

Article 11

En vigueur non étendu
Modifié par Avenant du 27-9-1978.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail des femmes et des jeunes

Article 12

En vigueur non étendu

Salaire des femmes

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement aux femmes comme aux hommes, dans le cas où les travaux exécutés sont identiques. Lorsque les femmes remplissent les conditions requises, elles peuvent accéder à tous emplois ou fonctions et, par conséquent, bénéficier de salaires ou avantages équivalents.

Emploi des jeunes

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

Congés annuels

Article 13

En vigueur non étendu

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur.

Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaire.

En accord avec leur employeur, les salariés nord-africains pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de 2 années sur la deuxième année.

Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers, ou originaires des territoires d'outre-mer, la prise de leur congé.

Départs en congé annuel

Article 14

En vigueur non étendu

L'organisation des départs en congé annuel devra se faire à partir du 1er janvier de chaque année, et les dates en seront définitivement fixées au plus tard le 30 avril. Toutefois, les intéressés devront être prévenus au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé.

Congés spéciaux

Article 15

En vigueur non étendu

Des congés spéciaux, ne donnant pas lieu à diminution de salaire, sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès des parents : 2 jours ;
- décès des frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, beaux-parents et grands-parents : 1 jour ;
- conseil de révision du salarié : 1 jour.

Pour les salariés ayant au moins 6 mois de présence :

- mariage du salarié : 3 jours.

D'autre part, tout salarié, chef de famille, bénéficie d'un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Ces congés ne seront accordés que s'ils sont effectifs au moment de l'événement et pour y participer.

En outre, pour les salariés se rendant à un événement ayant lieu à plus de 500 kilomètres du lieu de travail, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être prises en accord réciproque entre employeurs et salariés.

Congés ' Éducation ouvrière '

Article 16

En vigueur non étendu

Des congés ' Éducation ouvrière ' seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957.

Compensation des jours fériés

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

Pour le personnel présent depuis plus de 1 an dans l'établissement, le nombre de jours fériés, payés ou compensés en période de morte-saison, est fixé à 6 par an, non compris le 1er mai.

En ce qui concerne le personnel bénéficiant de la répartition du droit de service, ces jours seront payés ou compensés sur la base du forfait sécurité sociale.

Nourriture

Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

L'employeur est tenu soit de nourrir gratuitement son personnel, soit de lui allouer une indemnité compensatrice correspondant sur la base journalière à deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire minimum interprofessionnel garanti, et ce, conformément à l'article L. 141-8 du code du travail.

Lorsque l'employeur nourrira son personnel, la nourriture sera saine, abondante et variée ; les repas comporteront : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, un quart de vin ou de bière ou de cidre ou d'eau minérale à consommer sur place.

Uniformes et vêtements de travail

Article 19

En vigueur non étendu

Toute tenue autre que celle d'usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement sera fournie par l'établissement.

Blanchissage

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

L'employeur assurera le blanchissage des pantalons, vestes et toques des cuisiniers, ou versera au personnel concerné une indemnité en remboursement des frais réels.

Les tabliers, serviettes et torchons seront fournis et entretenus par l'employeur.

Maladie-Accidents

Article 21

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 27-9-1978.

Absence pour maladie ou accidents

1. Assurance maladie. - En cas d'absence résultant d'une maladie dûment constatée, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

- 1 an de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, du 16e au 183e jour d'arrêt, à un complément de salaire correspondant à la différence entre 70 % du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- 3 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16e au 91e jour : 80 % ;

- du 92e au 183e jour : 70 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- 5 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 16e au 91e jour : 90 % ;

- du 92e au 240e jour : 70 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

2. Assurance accident du travail (modification de l'article 21 de la convention collective du 1er juillet 1970 et de l'article 4 de l'avenant du 30 janvier 1975). - En cas d'absence résultant d'un accident de travail en service ou d'un accident du trajet reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

- six mois de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 183e jour : 80 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- plus de trois ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 183e jour : 85 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale ;

- plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise pourront prétendre, à compter du premier jour mentionné sur le certificat médical et sur présentation du bordereau de sécurité sociale, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

- du 1er au 240e jour : 90 %

du salaire brut qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient assuré leur travail et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale.

3. Dans l'application des paragraphes 1 et 2, l'intéressé ne pourra recevoir en aucun cas une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre 183 jours (ou 240 jours lorsqu'il compte plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise) et le nombre de jours déjà indemnisés.

Les dispositions des paragraphes 1 et 2 s'appliqueront aux employés pour les arrêts de travail intervenant après le 1er novembre 1978.

Retraite complémentaire

Article 22

En vigueur non étendu

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

Le taux de cotisation est actuellement fixé à 4 %, se répartissant à raison de 60 % à la charge de l'employeur contre 40 % à la charge des salariés.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur non étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

A l'intérieur des établissements, la direction s'efforcera de faciliter le développement des connaissances professionnelles de son personnel, en donnant notamment aux employés remplissant les conditions nécessaires la possibilité de se mettre au courant des différents services de l'entreprise.

Les salariés qui, avec l'agrément de l'employeur, participeraient pendant leur temps de travail à des cours ou sessions de perfectionnement ne subiront pas de ce fait de diminution de leur salaire.

Hygiène et sécurité

Article 24

En vigueur non 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 sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947.

Bulletins de paie

Article 25

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel (sauf les extras, à qui il doit être remis à chaque fin de période de travail) reçoit, avec son salaire, un bulletin de salaire une fois par mois à date fixe.

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

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications suivantes :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels les cotisations sont versées ;
- les nom et prénoms de l'employé à qui est délivré le bulletin de paie, l'emploi exact qu'il occupe ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ;
- le montant et la nature des primes allouées ainsi que les avantages en nature (nourriture, logement).

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

Le bulletin de présence pour allocations familiales devra être remis aux ayants droit chaque mois, en même temps que le bulletin de paie.

Certificat de travail

Article 26

En vigueur non étendu

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

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

Avantages acquis

Article 27

En vigueur non étendu

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront en aucun cas être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels ou d'établissements, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au travailleur que celles de la convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

Promotion

Article 28

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Convention collective nationale du 1er juillet 1970 art. 1 :

l'article 28 ne sera applicable aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Indemnité supplémentaire de transport

Article 29

En vigueur non étendu

Des accords particuliers seront conclus au niveau des entreprises en ce qui concerne les frais supplémentaires supportés par les salariés commençant ou terminant la journée de travail en dehors des heures normales des transports en commun.

Convention collective nationale du 1er juillet 1970 art. 1 :

l'article 29 ne sera applicable aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Repos du dimanche

Article 30

En vigueur non étendu

Dans les établissements qui ne ferment pas, un roulement des jours de repos du personnel pourra être établi, de telle sorte que tous les employés bénéficient du dimanche à tour de rôle et au moins toutes les 4 semaines.

Caissières

Article 31

En vigueur non étendu

Les erreurs de caisse reconnues ne pourront être remboursées que par une retenue sur le salaire ne dépassant pas 10 % de celui-ci jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, les pertes résultant de la grivèlerie ne peuvent en aucun cas être supportées par le ou la préposée.

Départ à la retraite

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 15-12-1972.

Les indemnités de départ à la retraite sont calculées de la façon suivante :

- 15 années de service : 1 mois de salaire ;
- 20 années de service : 1 mois et demi de salaire ;
- 25 années de service : 2 mois de salaire.

Conciliation

Article 33

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de conciliation, composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation salariale, et d'autant de membres appartenant au syndicat signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants, doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat patronal signataire.

La commission de conciliation est saisie par écrit par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties et par les membres de la commission, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les membres de la commission. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire. Le procès-verbal sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes.

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

Article 34

En vigueur non étendu

La présente convention conclue et signée à la date du 1er juillet 1970 prend effet à compter du 1er juillet 1970 comme il est dit à l'article 2.

Elle a été déposée au greffe du conseil des prud'hommes de Paris le ... et établie en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties contractantes.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Hôtels (chaînes) ' n° 3003.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales

En vigueur non étendu

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement des frais de déplacement d'un délégué de province par séance de commission paritaire nationale sur les bases suivantes :

- billets SNCF aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- une couchette et un repas (forfait 25 F) si la réunion dure une demi-journée ;
- deux couchettes et deux repas (forfait 50 F) si la réunion dure une journée.

Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise.
Organisations de salariés	Fédération de l'alimentation et de l'hôtellerie CFTD ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, du spectacle, des hôtels, cafés, restaurants, bars et cantines CFTC ; Confédération générale des cadres CGC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération des personnels des commerces et industries de l'alimentation, cafés, restaurants de France CGT-FO.
Organisations adhérentes	Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-22).

Titre Ier : Conditions générales

Objet et champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue d'un commun accord en application de la loi du 3 janvier 1973 (livre Ier, titre III du code du travail) règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des entreprises dont l'activité relève de la nomenclature de l'arrêté du 17 novembre 1972 sous les rubriques 771 et 772, quelle que soit leur fonction à l'intérieur de l'entreprise.

Dans le cas d'établissement mixte, hôtellerie et restauration, l'ensemble du personnel de l'entreprise est soumis à la convention hôtellerie.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et la Principauté de Monaco, sous réserve des dispositions d'ordre public de la Communauté.

Les articles 28 et 29 de la présente convention ne seront applicables aux établissements saisonniers qu'après signature d'un avenant complémentaire.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est valable pour la durée de l'année civile en cours.

Pour les années suivantes, les négociations devront être terminées avant le 15 décembre de l'année précédente.

Cette convention ne pourra être dénoncée avant la fin de l'année civile et se poursuivra par tacite reconduction et par période annuelle, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 3.

Dénonciation et révision

Article 3

En vigueur non étendu

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. La commission paritaire sera convoquée dans les 30 jours francs qui suivront l'avis de réception.

La notification devra être accompagnée d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Toutefois, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions et aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois qui suivent la mise en vigueur de la dernière révision.

Ces dernières dispositions ne s'appliquent pas aux questions relatives aux salaires et ne font pas obstacle aux dispositions légales qui obligeraient à une mise en harmonie de la rédaction.

Avenants

Article 4

En vigueur non étendu

Des avenants locaux ou régionaux pourront être conclus conformément à l'article 31 du livre 1er du code du travail.

Sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention, ces avenants devront permettre les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux.

Avantages acquis

Article 5

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou aux avantages légaux connus postérieurement à sa signature. Dans ces cas, l'avantage le plus favorable au salarié sera seul accordé.

Extension

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tous les établissements entrant dans le champ d'application professionnel et territorial qui ne relève pas des signataires.

Titre II : Liberté d'opinion - Syndicats

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels et sociaux collectifs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier pour les employeurs en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ont pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Délégué syndical

Article 8

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ont droit, pour chacune d'entre elles, à la représentation d'un délégué syndical dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Les représentants seront choisis parmi les salariés de l'établissement.

La désignation de ces délégués se fera par lettre recommandée avec avis de réception selon les modalités prévues par la loi.

Section syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

Dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, la section syndicale d'établissement affiliée à l'un des syndicats signataires est reconnue de plein droit.

Elle est constituée par les syndiqués qui désignent leurs différents délégués et en informent le chef d'établissement ou son représentant.

La section syndicale tient, une fois par mois, des réunions d'informations concernant ses adhérents. Ces réunions ont lieu dans un local commun (salles libres) convenu avec le chef d'établissement en dehors des heures de travail au moment le mieux approprié afin de ne pas troubler la bonne marche de l'entreprise.

Panneaux d'affichage

Article 10

En vigueur non étendu

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués du personnel, il est réservé un panneau d'affichage, vitré et fermé à clé, par section syndicale, pour les communications syndicales.

Cet affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité d'un délégué de l'organisation syndicale, désigné par écrit à cet effet par chaque organisation syndicale et connu de l'employeur.

Les tracts ne pourront être remis aux employés qu'en dehors des heures de travail.

Les communications ne peuvent revêtir un caractère de polémique et doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle relative à l'entreprise ou à un rôle d'information économique et sociale intéressant les salariés. L'affichage sera effectué en même temps que la communication à la direction de l'entreprise. Toutes les communications devront être faites sous la responsabilité du délégué de l'organisation syndicale concernée.

Congrès syndicaux

Article 11

En vigueur non étendu

Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la marche de l'entreprise, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'utiliser de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Titre III : Représentation du personnel

Délégués du personnel

Article 12

En vigueur non étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 8 personnes, il sera institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé comme suit :

- de 9 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;

(Plus 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.)

Dans les établissements n'occupant pas 9 salariés, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

La direction mettra à la disposition des délégués un local commun approprié ainsi que le mobilier nécessaire pour leurs réunions.

Élections des délégués

Article 13

En vigueur non étendu

Les délégués sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles :

1. Ouvriers et employés ;
2. Agents de maîtrise et assimilés, cadres.

Le nombre des collègues est fixé à deux dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir une modification du nombre et de la composition des collèges (art. 5 de la loi du 16 avril 1946).

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les étrangers, âgés de 19 ans accomplis, sachant lire et écrire en français et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles ci-dessus notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire au moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminées dans l'établissement par accord entre la direction et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale habilitée à présenter une liste. Le protocole d'accord signé portera également sur les modalités du vote qui ne seraient pas spécifiquement prévues dans le cadre de la présente convention.

Au cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige.

La date des élections sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste par collège des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité devront être formulées au moins 4 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats seront présentées au moins 7 jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre des sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1° Avis de scrutin ;
- 2° Listes électorales par collège ;
- 3° Les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité ;
- 4° Liste des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6° Protocole d'accord.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués en même temps aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens de l'entreprise, l'atelier ou le service, et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service du personnel et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Le vote aura lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans des urnes placées dans l'endroit le plus favorable, en présence du bureau de vote. Il sera préparé deux urnes par collège, une pour les titulaires et une pour les suppléants.

En passant par les isoloirs (un par urne) installés par la direction, les électeurs mettront leurs bulletins dans des enveloppes opaques de modèle uniforme portant les inscriptions ' titulaires ' et ' suppléants '. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes et de pratiquer le vote préférentiel, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription, tache, rayure, etc., sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

La moyenne des suffrages d'une liste est obtenue en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de ceux-ci.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre des voix recueilli par eux.

En cas d'égalité des voix sur une liste, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste. En cas d'égalité sur des listes différentes, c'est le candidat le plus âgé qui est proclamé élu.

Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Le vote par correspondance est admis pour tous les employés qui ne peuvent être présents pendant les heures de scrutin et notamment pour les raisons suivantes :

- maladie ;
- éloignement du lieu de travail pour des raisons de service ;
- absence autorisée du salarié ;
- maternité ;
- jour de repos ou congés payés ;
- stages ;
- salariés n'étant pas de service pendant les heures d'ouverture du scrutin.

Pour les électeurs qui entrent dans le cas ci-dessus, qu'ils aient ou non déposé une demande, l'employeur adressera directement les bulletins et enveloppes nécessaires. Le vote sera adressé par la poste sous double enveloppe, l'enveloppe extérieure préimprimée portant le nom de l'employé, les enveloppes intérieures portant les inscriptions ' titulaires ' et ' suppléants ' ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance : ne seront admis que les envois qui parviendront avant le dépouillement.

Les enveloppes seront remises au président du bureau de vote qui, après émargement, les mettra dans l'urne.

La liste des candidats ne pourra plus être modifiée sept jours francs avant la date du scrutin, c'est-à-dire après les envois aux électeurs par correspondance.

Tout litige non prévu par la convention collective sera réglé par référence aux règles du droit commun électoral.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote d'après l'application des dispositions de la loi du 7 juillet 1947.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre affiché, dès le lendemain, dans l'établissement intéressé ; un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et deux à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

La décision du tribunal d'instance peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié (art. 29 du décret du 1er octobre 1956 portant code électoral). Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Suppléance et révocation

Article 14

En vigueur non étendu

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par son délégué suppléant, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteraient en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées, dans les délais les plus rapides.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Rôle et compétence des délégués du personnel

Article 15

En vigueur non étendu

Les salariés ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants ou de les faire présenter par leurs délégués.

Les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ils sont consultés sur la fixation de la date des congés.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence du comité d'entreprise ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué par le décret du 1er avril 1974, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, une fois par mois, aux heures et jours fixés par la direction en commun accord avec les délégués du personnel et affichés dans l'atelier ou le service, 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions, périodiques, les délégués sont reçus collectivement ou individuellement en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ces entrevues ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser 15 heures par mois, les délégués du personnel pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent, sauf urgence caractérisée, un jour avant, leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à l'autorisation préalable, une justification a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Sauf urgence caractérisée, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués devront remettre au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, copies de la note prévue au paragraphe ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à la demande des délégués ou à la diligence de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le registre doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

La compétence du délégué est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Dans les limites ci-dessus, le temps de délégation sera payé comme temps de travail.

Protection des délégués du personnel

Article 16

En vigueur non étendu

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant d'un candidat à ces fonctions au premier tour pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien délégué pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur (actuellement ordonnance du 7 janvier 1959 et décret du 7 janvier 1959).

Comités d'entreprise

Article 17

En vigueur non étendu

Il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins cinquante salariés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend : le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 75 : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 76 à 100 : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 101 à 500 : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 501 à 1 000 : 6 titulaires, 6 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 2 001 à 4 000 : 8 titulaires, 8 suppléants ;
- plus de 4 000 : 10 titulaires, 10 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant choisi dans l'entreprise qui assiste aux séances avec voix consultative.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégorie professionnelle :

Le nombre des collègues est fixé à deux ans dans tous les établissements : employés d'une part, cadres et agents de maîtrise d'autre part. L'accord d'établissement pourra prévoir un troisième collège cadres ; ce sera obligatoirement le cas lorsque le nombre de cadres est supérieur à 25.

Élection des membres du comité d'entreprise

Article 18

En vigueur non étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française ou étrangère, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1952.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 19 ans accomplis, sachant lire et écrire en français, et travaillant dans l'entreprise, sans interruption, depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les dispositions prévues aux articles de la présente convention, concernant les modalités d'élection des délégués du personnel, s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à l'échéance, le comité restera provisoirement en fonctions jusqu'à ce que de nouvelles élections aient pu être réalisées.

Protection

Article 19

En vigueur non étendu

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les 3 mois qui suivent la publication des candidatures ou d'un ancien membre du comité pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de son mandat, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Rôle du comité d'entreprise

Article 20

En vigueur non étendu

Il est obligatoirement consulté sur le texte du règlement intérieur, conformément à la loi.

Attributions économiques :

Le comité étudie les mesures techniques envisagées par la direction et les suggestions du personnel pour l'amélioration du service et de la productivité. Une information trimestrielle sera donnée au comité par le chef d'entreprise sur ces problèmes.

Il étudie également les questions touchant à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise. En particulier, au moins une fois par an, le chef d'entreprise présentera au comité un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise et sur ses résultats.

Enfin le comité est informé et consulté sur toutes les questions qui touchent à la durée du travail, aux conditions d'emploi et de travail du personnel.

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiées par la loi du 16 mai 1946.

Attributions sociales :

Le comité d'entreprise coopère avec le chef d'établissement dans l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent. Il assure ou contrôle la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Formation professionnelle :

Le comité d'entreprise sera consulté avant le 31 décembre de chaque année sur le projet de plan de formation relatif à l'année suivante.

Réunions et délibérations :

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou par son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures normales de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail ou pourra donner lieu, sur demande de l'intéressé, à un repos compensateur.

En dehors des réunions prévues ci-dessus, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu sur demande de la majorité des membres du comité d'entreprise, le choix du jour et de l'heure étant fait en accord avec le président.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance ; lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions et décisions que le comité d'entreprise a à prendre dans le cadre de ses attributions sont prises à la majorité des voix des titulaires.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire. Ils ne sont affichés ou communiqués à l'extérieur qu'avec l'accord exprès du chef d'entreprise, notamment pour les parties qui concernent l'examen éventuel des cas particuliers qui revêtiraient un aspect confidentiel.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à chaque réunion du comité, sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local et un mobilier approprié.

Budget :

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales devra être établi dans le cadre des lois en vigueur, notamment celle du 2 août 1949.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord avec l'employeur et le comité d'entreprise.

La participation de l'employeur au budget du comité d'entreprise ne sera pas inférieure à 0,25 % des sommes correspondant à la totalité des salaires bruts de l'entreprise.

Temps de délégation

Article 21

En vigueur non étendu

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise titulaires et suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux prévus aux articles ci-dessus, leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions.

La participation des membres du personnel aux séances de travail des commissions régulièrement constituées du comité d'entreprise ne saurait entraîner pour ceux-ci de perte effective de salaire.

Dans le cadre du crédit d'heures fixé par la loi, les membres du comité d'entreprise pourront se déplacer à l'intérieur ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et qu'ils en informent un jour avant leur supérieur hiérarchique. Si les déplacements des élus du personnel ne sont pas soumis à autorisation préalable, une justification a posteriori peut être demandée lors du paiement des heures de délégation.

Comité commun à plusieurs établissements

Article 22

En vigueur non étendu

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, occupant au moins 50 salariés chacun, il sera créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement compte plus de 50 salariés, le comité d'établissement devra comprendre, outre le chef d'entreprise ou son représentant, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Le comité d'établissement ou d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le nombre de membres ne pourra dépasser 15.

Le nombre des membres du comité central, titulaires ou suppléants, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collègues feront obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord devra mentionner les modalités de remboursement des frais de déplacement des délégués.

Dans le cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

Le comité central d'entreprise se réunit une fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire. Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative.

Titre IV : Contrat de travail

Embauche

Article 23

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 24

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Contrat individuel de travail

Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Le contrat individuel de travail sera conclu pour une période déterminée ou indéterminée ; il devra mentionner l'emploi de l'intéressé, le salaire de base, les avantages en nature, la durée hebdomadaire du travail, la qualification professionnelle et la caisse de retraite, et faire référence à la présente convention.

Des contrats à durée déterminée pourront être établis conformément à la législation en vigueur et notamment en raison du caractère saisonnier de l'activité.

Le contrat de travail pourra être transféré à l'intérieur de l'entreprise dans la même ville et les communes limitrophes, les cadres ayant un régime spécial.

Toutes les fois que les exigences de l'emploi le permettront, les salariés qui en feront la demande pourront exercer leurs fonctions à temps partiel selon des modalités à définir dans chaque cas en fonction des nécessités du service.

Les contrats à temps partiel seront établis conformément à la législation en vigueur et à l'accord paritaire du 17 septembre 1982.

Apprentissage

Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Les parties contractantes s'engagent à se conformer aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 concernant l'apprentissage. Elles déclarent qu'elles manifestent le plus grand intérêt pour la formation de professionnels qualifiés dans l'hôtellerie.

L'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base alliée à une éducation générale.

Les apprentis font partie du personnel de l'entreprise et sont soumis aux horaires professionnels.

Suspension du contrat de travail

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Le contrat de travail, qu'il soit établi pour une durée déterminée ou indéterminée, sera suspendu dans le cas d'absence justifiée par la maladie, l'accident, la maternité ou la période militaire.

1. Maladie et accident :

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail, et dont l'employeur a été avisé soit par une notification écrite de l'intéressé, soit par une déclaration d'accident du travail ou de prolongation d'accident de travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci, à condition que l'employé, sauf cas de force majeure, en informe l'employeur dans les quarante-huit heures et fournisse les justificatifs nécessaires dans un délai de 3 jours ouvrables et dans la mesure où cette absence ne se prolonge pas au-delà des durées ci-dessous :

a) En cas d'accident de travail, l'emploi est garanti au salarié pendant la période d'arrêt et les périodes assimilées, hors les cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 122-32 et suivants) ;

b) En cas de maladie, ou d'accident du trajet pour le personnel ayant :

- moins d'un an de présence : 3 mois ;
- entre un et cinq ans de présence : 6 mois ;
- plus de cinq ans de présence : 16 mois.

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes citées ci-dessus sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de remplir son emploi à son retour.

Le salarié malade ou accidenté devra, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail 8 jours avant lorsque son absence a été supérieure à 2 mois. Il ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident de trajet, n'a pas repris son travail passé ces délais ou, dans tous les cas, s'il refuse un poste de reclassement, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail qui se traduit alors par un licenciement à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas, seule l'indemnité de licenciement sera due. Il bénéficiera de plus, pendant une période de 6 mois à compter de la fin de son incapacité, d'un droit de préférence pour réembauchage. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à son employeur, dans les 15 jours suivant l'expiration de son incapacité, son intention de s'en prévaloir.

Dans le cas où les absences dues à accident de travail, maladie, accident de trajet imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé du caractère provisoire de son emploi et, en tout état de cause, il demeurera couvert par les dispositions de la présente convention.

2. Maternité :

Les durées de suspension du contrat pour maladie ou accident s'ajoutent le cas échéant au délai prévu pour la maternité par l'article ci-dessous.

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail.

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après.

Au-delà du deuxième enfant, cette période est de 8 semaines avant et de 18 semaines après.

La femme en état de grossesse peut, sur production d'un certificat médical et d'un délai de prévenance de 6 jours minimum, suspendre son contrat de travail 14 semaines avant l'accouchement et 14 semaines après, sans que cette absence constitue une cause de rupture.

Il est rappelé que, dans les entreprises de plus de cent salariés, un congé parental d'éducation de 2 ans maximum pourra être accordé à l'un des parents ayant plus de 1 an d'ancienneté, à la suite du congé de maternité.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, un congé postnatal de 1 an maximum pourra être accordé au père ou à la mère, sans condition d'ancienneté.

Ces deux congés seront régis par l'article L. 122-28 du code du travail.

Si la personne concernée souhaite être réintégrée dans l'établissement à l'expiration de l'un ou l'autre de ces congés, elle devra en avvertir l'employeur 6 semaines avant cette échéance.

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous les deux salariés, auront droit à une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade de moins de 12 ans, sur présentation d'un certificat médical original unique attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

3. Périodes militaires :

Les absences motivées par les périodes militaires ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

4. Service national :

Pour le salarié ayant acquis au minimum 1 an d'ancienneté à la date de son départ au service national, le contrat de travail sera seulement suspendu. Toutefois il devra informer son employeur par lettre recommandée 1 mois avant sa libération de sa volonté de reprendre son travail.

Le salarié qui aurait moins de 1 an d'ancienneté à la date de son interruption devra, s'il désire reprendre son travail, en faire la demande à son ancien employeur, par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération. Lorsque la réintégration n'aura pas été possible, le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant les 12 mois suivant sa libération.

Rupture et résiliation du contrat de travail

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre V : Durée du travail

Durée hebdomadaire du travail

Article 29

En vigueur non étendu

Modifié par Protocole d'accord du 21-5-1982.

La durée du travail est de 42 heures pour les cuisiniers, 43 heures pour les autres personnels, 50 heures pour le personnel de gardiennage de nuit.

L'horaire de travail sera affiché par la direction ainsi que les dérogations et le service de pointage des entrées et sorties de chaque salarié devra être organisé par l'employeur.

Le temps de travail est compté à l'exclusion de l'habillage, du casse-croûte et des repas. Si le régime de la journée continue est institué, les employés disposeront de 30 minutes pour le repas principal et ce temps sera compté dans le temps de travail.

Repos hebdomadaire

Article 30

En vigueur non étendu

Après une période de travail effectif de 5 jours minimum, tout salarié aura droit globalement à un jour et demi de repos hebdomadaire à dater de la signature de la présente convention. La durée du travail hebdomadaire ne pourra dépasser 6 jours par semaine.

Ce repos peut être pris alternativement à raison de 1 journée, une semaine et 2 jours la semaine suivante. Dans ce dernier cas, les 2 jours devront être consécutifs.

Il sera affiché un tableau des jours de repos et le jour fixé pourra être éventuellement changé avec l'accord de l'intéressé.

Heures supplémentaires

Article 31

En vigueur non étendu

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire normale précisée à l'article 29 sont considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne pourront excéder 17 heures par semaine et 10 heures calculées sur une période moyenne de 12 semaines consécutives sauf accord de l'inspection du travail pour les exploitations saisonnières. La majoration de salaire pour ces heures est de 25 % pour les 8 premières et 50 % au-delà. Pour le calcul du supplément, les primes liées à la nature du travail, à l'exclusion de celles revêtant le caractère de frais ou d'indemnité, rentrent en ligne de compte.

Le débauchage, pour raison de manque de travail, ne peut intervenir avant le mois qui suit la suppression d'heures supplémentaires, sauf s'il s'agit d'heures habituelles ou d'employés embauchés temporairement.

Titre VI : Congés

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Tout salarié qui justifie d'un temps de travail chez le même employeur équivalent à un mois effectif a droit à 2 jours et demi 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, les jours fériés survenant pendant la période de congés n'étant pas considérés comme jours ouvrables mais comme des jours fériés conformément à l'article 38. Les cadres disposent de 2 jours de congés ouvrables annuels supplémentaires après 12 mois de travail effectif. Ces jours seront pris annuellement et ne donneront pas droit à fractionnement. Les apprentis et les jeunes travailleurs ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 30 jours ouvrables de congés, l'excédent des droits normaux qu'ils tiennent de l'article L. 223 du code du travail n'étant pas payé.

Les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans ; ces congés supplémentaires sont réduits à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Dans le calcul des droits sont assimilés à une période de travail : le congé payé, les périodes d'arrêt pour accident de travail et de trajet, les congés de formation payés ou non, le congé de maternité, les congés pour événements familiaux, les congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale, les périodes de rappel sous les drapeaux. Par contre sont exclus les arrêts de travail pour maladie et les autres jours d'absence non payés.

La période de référence pour le calcul des congés payés 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 et après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché au plus tard le 1er mars.

Une fois cet affichage réalisé, les départs ne peuvent être changés sauf événement imprévu et après consultation et accord de l'employeur et des intéressés.

Le congé peut faire l'objet de plusieurs fractionnements avec une durée minimum de 12 jours ouvrables pour l'une des périodes de fractionnement, ces 12 jours devant pouvoir être pris pendant la période légale si le salarié le demande.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employé a droit à un jour supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre trois et cinq jours et à 2 jours supplémentaires lorsque la durée est au moins égale à 6 jours.

La cinquième semaine de congés payés n'ouvre pas droit à ces jours de fractionnement. Elle ne peut être accolée au congé principal lorsque celui-ci est de 4 semaines sauf accord d'établissement ou dérogation accordée à titre individuel. Si le salarié est malade pendant son congé, il ne peut prétendre à prolonger ses vacances au-delà du jour prévu pour la reprise du travail. Il ne pourra reporter, sauf accord de l'employeur, les jours de congés non pris du fait de la maladie. Il recevra seulement le cumul de son indemnité de congés payés et des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En cas de fermeture de l'établissement pour congés légaux annuels, lorsque la durée de la fermeture excède le nombre de jours auxquels le salarié a droit, celui-ci pourra bénéficier des allocations pour privation partielle d'emploi.

Cette période entrera néanmoins dans le décompte des droits à congé de l'année suivante.

Indemnités de congés

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

L'indemnité de congé est fixée au 1/10 de la rémunération totale brute (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel) perçue au cours de la période de référence et ne peut être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. Pour le personnel rémunéré au service, la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10 des rémunérations totales perçues au cours des 12 mois précédant le congé (hors gratification ou primes à caractère annuel ou semestriel).

Cette indemnité ne peut être versée en sus du salaire qu'en cas de résiliation du contrat de travail ou lorsque la maladie (ou un accident) empêche la prise effective du congé avant le 30 avril de l'année suivante. Dans les autres cas, les congés doivent être réellement pris.

Congés pour événements familiaux

Article 34

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Tout père de famille peut bénéficier, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, de trois jours ouvrables de congé à titre de prestations familiales avancées par l'employeur, pris dans les 15 jours encadrant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

A l'occasion des événements familiaux indiqués ci-dessous, tout employé peut, au moment de l'événement, bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Dès son arrivée dans l'entreprise :

Mariage de l'employé 4 jours ouvrables ;

Décès du conjoint, d'un enfant 2 jours ouvrables ;

Décès des parents directs 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant 1 jour ouvrable.

- Après 3 mois de présence :

Décès des beaux-parents, frères, soeurs 1 jour ouvrable ;

Présélection militaire 3 jours ouvrables (maximum).

- Après 1 an de présence :

Mariage de l'employé 5 jours ouvrables quand le salarié a 2 jours de repos. Transitoirement jusqu'au 1-7-84, 5,5 jours ouvrables quand le salarié à 1,5 jour de repos ;

Décès du conjoint, d'un enfant 3 jours ouvrables ;

Décès des parents directs 2 jours ouvrables ;

Décès des grands-parents, beaux-parents, frères, soeurs 1 jour ouvrable ;

Mariage d'un enfant 2 jours ouvrables.

Un délai maximum de 2 jours non rémunérés pourra être octroyé à la demande du salarié, et au vu d'un justificatif, dans le cas où l'un des événements ci-dessus nécessiterait un déplacement de plus de 500 kilomètres.

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération. Elles sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

L'employé devra faire connaître à son employeur la date prévue pour ces absences aussitôt que cela lui sera possible.

Congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale

Article 35

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Dans le cadre des lois qui le réglementent, il peut être accordé, au salarié qui en fait la demande au moins 20 jours à l'avance, un congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale non rémunéré de 12 jours ouvrables dans un organisme agréé.

Congés de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

Article 36

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Ce congé - non payé - peut être accordé aux salariés de moins de 25 ans pour une durée de 6 jours ouvrables.

Ses modalités sont identiques à celles du congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

Formation professionnelle continue

Article 37

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

L'employeur devra développer, dans la mesure du possible, la formation professionnelle, notamment en organisant des cours de perfectionnement ou en favorisant la participation de son personnel à des stages extérieurs réalisés par des organismes agréés.

Conformément à l'accord du 12 janvier 1982 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie hôtelière, tous les établissements soumis à l'obligation de contribution à reverser une partie de cette contribution au fonds d'assurance formation de la profession, le FAFIH.

Par ailleurs, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié justifiant de l'ancienneté requise par les dispositions légales actuellement en vigueur peut bénéficier, à son initiative et à titre individuel, d'un congé de formation aux conditions prévues par la loi.

Jours fériés

Article 38

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Outre le 1er mai, le personnel présent dans l'établissement depuis plus de 1 an bénéficiera des 10 jours prévus par le code du travail, à savoir :

1er janvier, lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Ascension, 8 mai, 14 juillet, Assomption, 1er novembre, 11 novembre, Noël.

Ces jours fériés seront donnés de préférence au moment des fêtes légales.

Seulement dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié 1 jour férié, l'intéressé devra bénéficier de 1 journée de compensation qui sera prise dans le mois qui suit ce jour férié sauf accord particulier entre les parties dans l'entreprise.

La fixation des jours fériés travaillés sera établie au plus tard 48 heures à l'avance. Il en sera de même en ce qui concerne la récupération.

Le jour férié coïncidant avec 1 jour de repos ne donne pas lieu à compensation.

Lorsqu'il a travaillé le 1er mai, l'employé a droit en outre à une indemnité égale au montant du salaire journalier. Pour ceux qui sont payés au service, le salaire journalier sera le salaire journalier moyen du dernier mois travaillé (hors nourriture).

Titre VII : Conditions de travail

Nourriture et logement

Article 39

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Pour chaque jour travaillé ou assimilé, l'employeur est tenu, soit de nourrir gratuitement le personnel, soit d'allouer une indemnité compensatrice correspondant, sur la base journalière, à deux fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (pour une journée de travail supérieure à 5 heures) et, pour un seul repas, à une fois ledit salaire.

Dans les établissements qui fournissent des repas, les salariés dont l'horaire de travail ne correspondrait pas aux heures de repas fixées par l'établissement, percevront l'indemnité de nourriture correspondant aux repas non fournis.

Lorsque le personnel prendra ses repas dans l'établissement, la nourriture devra être saine, abondante et variée ; les repas devront se composer de : hors-d'oeuvre ou potage, plat garni, fromage ou dessert, 1/4 de vin ou de bière ou de cidre ou eau minérale à consommer sur place.

Les locaux affectés au logement devront remplir les conditions d'hygiène imposées par la loi.

Hygiène et sécurité

Article 40

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Tout sera mis en oeuvre dans l'établissement afin de préserver la santé des employés. Notamment, les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales des décrets relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Dans les établissements occupant d'une façon habituelle plus de 100 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail sera constitué. Dans les autres établissements, ce sont les délégués du personnel qui seront chargés d'assurer la liaison avec la direction pour les questions intéressant l'hygiène et la sécurité.

Installations sanitaires

Article 41

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Les employeurs mettront à la disposition des salariés des vestiaires et lieux d'aisance en rapport avec l'effectif du personnel. Des vestiaires et armoires seront mis également à la disposition du personnel afin de permettre le dépôt en toute sécurité des effets individuels et à ce titre les armoires doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Le chef d'établissement ou son représentant devra être en mesure de vérifier, en présence de l'intéressé ou à défaut d'un représentant du personnel, si leurs conditions d'utilisation sont conformes aux règles d'hygiène et de sécurité.

Enfin des douches en nombre suffisant seront mises à la disposition du personnel.

Équipement

Article 42

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Lorsque les employés seront tenus de revêtir une tenue autre que celle en usage dans la profession et d'un modèle particulier imposé par la direction de l'établissement, l'employeur devra en assurer la fourniture et le nettoyage.

L'employeur pourra éventuellement se décharger de cette obligation en versant à l'employé une indemnité équivalente pour le nettoyage.

Titre VIII : Retraite maladie

Maladie et accident du travail

Article 43

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Les absences pour maladie ou accident de travail sont composées :

- pour le personnel fixe, sur la base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé ;

- pour le personnel au service, sur la même base de calcul que celle admise par la sécurité sociale c'est-à-dire sur la moyenne des rémunérations brutes perçues pendant les 3 derniers mois.

A. - En cas d'absence résultant d'un accident de travail, les membres du personnel comptant au premier jour d'arrêt :

a) De 6 mois à 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre, pour des arrêts de travail supérieurs à sept jours, à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

80 % du 1er au 91e jour ; 85 % du 92e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle, à la suite de l'accident dont ils auront été victimes ;

b) Après 3 ans de présence effective dans l'entreprise, sans conditions de durée minimale de l'accident, pourront prétendre à un complément de salaire :

90 % du 1er au 30e jour ; 85 % du 31e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle à la suite de l'accident dont ils auront été victimes.

B. - En cas d'accident de trajet ou en cas d'absence pour cause de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les membres du personnel comptant au premier jour de l'arrêt :

a) De 1 à 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

75 % du 31e au 183e jour

de leur salaire défini ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle ;

b) Après 3 ans de présence effective dans l'entreprise, pourront prétendre à un complément de salaire correspondant à la différence entre :

90 % du 11e au 41e jour ;

75 % du 42e au 183e jour

de leur salaire ci-dessus et les prestations qu'ils recevront de la sécurité sociale et de leur assurance mutuelle.

Dispositions communes à A et B

La période d'indemnisation à 90 % est augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté, au-delà des trois premières années.

Ce paiement sera effectué sur présentation du décompte de sécurité sociale et éventuellement des assurances mutuelles portant indication des prestations versées au titre de l'arrêt de travail.

En aucun cas, l'intéressé ne pourra recevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence.

Si un salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement du complément de salaire que dans la limite entre le nombre maximum de jours indemnisables et le nombre de jours déjà indemnisés.

Retraite complémentaire

Article 44

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Tous les salariés bénéficient de la retraite complémentaire.

Les taux de cotisation sont fixés à 4 % pour les employés et la maîtrise, à 4 % pour la tranche de salaire égale ou inférieure au plafond sécurité sociale et à 8 % sur la partie supérieure au plafond pour les cadres, sous réserve du plafond contractuel.

L'employeur assure 55 % des cotisations et l'intéressé 45 %. Cette cotisation est versée quel que soit l'âge de l'employé.

Dans le cas où, dans une entreprise, employeurs et employés décideraient de dépasser le taux de cotisations prévu dans le présent article, ils ne seraient pas tenus par la répartition prévue ci-dessus qui pourrait alors être décidée par accord interne.

Prime de départ en retraite

Article 45

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 13-6-1983.

Les salaires payés au fixe ou au pourcentage qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité égale à :

- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois de salaire,

le salaire de référence étant calculé de la même manière qu'en cas de maladie ou accident de travail.

Pour le personnel au fixe : base du salaire qu'il aurait normalement perçu s'il avait travaillé.

Pour le personnel au service : même base de calcul que l'indemnité de congés payés.

Entre dans ce cadre, le départ à la retraite à partir de soixante ans.

Le départ volontaire d'un salarié de 65 ans et plus, ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 65 ans et plus ne constitue pas un licenciement. Dans les deux cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite, devra informer l'autre partie avec un préavis de 3 mois par lettre recommandée.

Titre IX : Conciliation

Commission de conciliation

Article 46

En vigueur non étendu

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire et autant de membres appartenant au syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants de tourisme et d'entreprise signataire de la présente convention.

Tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants doivent être obligatoirement soumis à la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service administratif du syndicat patronal signataire.

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

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties. Le procès-verbal sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes. Cet accord produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

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

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

Titre X : Salaires

Bulletins de paie

Article 47

En vigueur non étendu

A l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. Il devra comporter le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, la référence des organismes auxquels l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et les numéros d'immatriculation sous lesquels ces cotisations sont versées, les nom, prénom, emploi et qualification correspondant à l'article 48 de la présente convention du salarié, la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée avec mention des heures supplémentaires, enfin, la nature et le montant des primes et des avantages en nature.

Salaires

Article 48

En vigueur non étendu

Les annexes à la présente convention fixeront :

- la classification des emplois ;
- le barème des salaires minima nationaux garantis.

Dépôt aux prud'hommes

Article 49

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article R. 132-1 du code du travail.

Adhésions ultérieures

Article 50

En vigueur non étendu

Toute organisation représentative ou tout employeur qui n'est pas signataire de la présente convention pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail en notifiant son adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Hôtels (chaînes) ' n° 3003.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Hôtels (chaînes) ' n° 3003.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982

Signataires	
Organisations patronales	La confédération française des hôteliers, restaurateurs et cafetiers limonadiers ; La fédération nationale des cafetiers limonadiers (FNCL) ; La fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ; La fédération nationale de la restauration française (FNRF) ; Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ; Le syndicat national des chaînes (SNC), restauration publique, restauration collective, hôtellerie.

Signataires

Organisations de salariés	La confédération générale des cadres (CGC-Sehor) (syndicat encadrement hôtellerie - restauration) ; La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (centrale syndicale chrétienne des travailleurs des HCRB) ; La fédération générale des services Livre CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et secteurs connexes Force ouvrière (FO).
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de l'industrie hôtelière, signataires du présent accord :

1° Désirant renforcer les moyens de réflexions et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et participer efficacement aux relations avec les instances publiques et privées concernées ;

2° Considérant que les salariés et les entreprises ont des droits et des obligations dans trois domaines de formation :

Pour l'entreprise, le plan de formation ;

Pour le salarié, le droit individuel au congé formation ;

Pour la profession, les initiatives collectives favorisant la formation des jeunes demandeurs d'emploi ;

3° Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont un des éléments d'une politique sociale et l'expression directe d'une politique contractuelle entre les partenaires sociaux,

décident, pour agir, de se réunir au niveau national et dans les régions, afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord collectif national comprend les documents suivants :

L'accord collectif national ;

L'annexe I : Champ d'application ;

L'annexe II : Contribution aux ressources ;

L'annexe III : Convention de création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière.

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière. Elle est désignée, ci-après, par CNPE IH

Objet

Article 2

En vigueur étendu

La CNPE IH a pour objet de :

Définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession ;

Mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs :

A l'emploi, notamment de contribuer :

-à l'étude de l'évolution, présente et future, de l'emploi et à en apprécier les effets ;

-à la sécurité de l'emploi ;

-à l'adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale ;

-aux conversions et aux reclassements, lorsqu'ils s'avéreront nécessaires ;

A la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés :

-aux congés individuels de formation ;

-aux stages de formation continue ;

-aux stages de promotion sociale ou de conversion,

et examiner les problèmes relatifs à l'adéquation entre l'emploi et les formations professionnelles.

Le présent accord collectif s'inscrit dans l'esprit des accords interprofessionnels sur l'emploi et la formation professionnelle des 10 février 1969, 9 juillet 1970, 30 avril 1971 et 9 juillet 1976.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord concerne :

1° Les activités répertoriées dans la classe 67 de la nomenclature des activités sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer), tel que précisé en annexe I ;

2° Les activités, non visées à l'alinéa précédent, connexes à l'industrie hôtelière et qui demanderaient à bénéficier de cet accord, après décision de la commission paritaire nationale habilitée à décider du champ d'application.

Composition

Article 4

En vigueur étendu

La CNPE IH est composée paritairement de douze membres pour chacune des parties représentées dans l'accord collectif national, soit un total de vingt-quatre membres pour les organisations représentatives des employeurs et des salariés.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par les organisations signataires.

Organisation

Article 5

En vigueur étendu

Les organisations signataires laissent à leurs représentants le soin de déterminer leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

La périodicité et le calendrier de leurs réunions qui ne devraient pas être inférieures à trois par an ;

La charge du secrétariat et du suivi des applications de leurs décisions ;

L'initiative d'établir toute liaison et coordination nécessaire avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière dont les moyens seront à la disposition de la CNPE IH

Décentralisation régionale

Article 6

En vigueur étendu

La CNPE IH a la faculté de mettre en place des commissions paritaires régionales ou interrégionales, selon les besoins et les circonstances, en tenant compte de la densité des entreprises implantées dans la zone géographique considérée.

Dans certains cas où la création d'une commission régionale paritaire rencontrerait des difficultés liées aux structures de la profession, la CNPE IH pourrait décider d'une mission d'intervention ponctuelle agissant localement pour un problème spécifique.

Moyens d'action

Article 7

En vigueur étendu

Dans le but de doter la CNPE IH des moyens nécessaires à maîtriser les problèmes d'emploi et de formation professionnelle, d'appliquer les résolutions de sa politique et de développer des réalisations dans les divers domaines où s'exerce sa vocation, ainsi que prévu à l'article 5, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires décident de transformer la convention-cadre créant le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière en accord collectif et de l'inclure dans le présent protocole.

De ce fait, il devient un des moyens que se donne la CNPE IH pour mener à bien ses objectifs d'intérêt général, social et professionnel.

Ressources

Article 8

En vigueur étendu

Dans le cadre législatif et réglementaire et en fonction des dispositions légales régissant les fonds d'assurance formation de salariés et, en particulier, l'article L. 960-9 du code du travail, les organisations signataires conviennent que les entreprises visées à l'article 3, précisées par l'annexe I de cet accord collectif, doivent adhérer contractuellement au Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière et pouvoir choisir l'une des trois formules de versement précisées en annexe II.

Les options contractuelles du versement de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue offrent aux entreprises une liberté de choix, en fonction de leurs structures et de leurs objectifs. Elles peuvent, de ce fait, conserver l'initiative de leur plan de formation dans ce cadre de la réglementation en vigueur et selon les règles de la consultation des salariés ou de leurs représentants.

Les entreprises ayant choisi l'option minimale sont tenues, en outre, de verser en fin d'exercice la part non utilisée de leur contribution obligatoire afin que la profession puisse bénéficier de cette participation.

Chaque année, avant le 31 janvier, l'entreprise a la possibilité de changer l'option choisie pour son versement, à condition d'en informer le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Durée et entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord collectif est applicable à partir du 1er janvier 1982.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Modification, révision, dénonciation et dissolution

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires que par la décision de la commission paritaire nationale réunie à cet effet.

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition doivent être adressées au secrétariat de la CNPE IH, trois mois avant la réunion de la commission paritaire nationale.

La convocation de cette commission doit être adressée à toutes les parties signataires un mois avant la réunion et être accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

Les articles 7 et 8 du présent accord peuvent être dénoncés par l'une des organisations syndicales signataires, sous préavis d'un an et aux fins de renégociation en commission paritaire nationale.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation représentative des salariés n'entraîne pas la dissolution de la CNPE IH

Toute démission ou toute adhésion d'une organisation représentative (employeurs ou salariés) entraîne obligatoirement la signature d'un avenant entre les partenaires sociaux signataires afin de rétablir la parité.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CNPE IH entraîne de facto sa dissolution.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

Signataires	
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SELON LA NOMENCLATURE DES ACTIVITES

En vigueur étendu

67. Hôtels, cafés, restaurants

67.01. Restaurants et café-restaurants (sans hébergement).

67.04. Débits de boissons (sans spectacle).

- 67.05. Café-tabacs (à l'exclusion des tabacs sans café).
- 67.06. Débits de boissons avec spectacle.
- 67.07. Cafés associés à une autre activité à l'exclusion des cafés-théâtres (le café étant l'activité principale).
- 67.08. Hôtels avec restaurant.
- 67.09. Hôtels sans restaurant.
- 67.02. Cantines.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

Signataires	
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

CONTRIBUTION AUX RESSOURCES

En vigueur étendu

Les parties signataires de cet accord rappellent que les entreprises conservent l'initiative de leurs actions de formation, réaffirment l'importance de la consultation des salariés concernés et l'obligation de concertation entre les partenaires sociaux dans ces domaines.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

1. CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES

En vigueur étendu

Les entreprises concernées par l'article 3 de l'accord collectif créant la CNPE IH et transformant l'accord-cadre paritaire du Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière en l'incluant dans le présent protocole doivent, selon les modalités prévues dans l'accord, opter obligatoirement pour l'une des trois formules suivantes :

Option A : versement volontaire optimal ;

Option B : versement volontaire partiel ;

Option C : obligation contractuelle minimale.

Option A

Versement volontaire optimal (égal ou supérieur à 75 %)

Les entreprises ayant choisi cette option optimale sont tenues de verser au FAF national professionnel (FAF IH) 75 % ou plus de leur participation obligatoire à la formation continue.

L'ensemble des services du FAF IH sont à leur disposition (Orientation d'emploi, information, documentation, pédagogie, juridique, etc.) et les entreprises ont accès aux diverses possibilités de financements supplémentaires (droits de tirage supplémentaires, subventions par allocation budgétaire spéciale, avance à valoir).

Les congés individuels de formation sont couverts par le financement sur les droits de tirage de l'entreprise et peuvent bénéficier de financements complémentaires propres au FAF IH dans le cadre des décisions prises par ces instances paritaires.

Les entreprises peuvent présenter, à la prise en charge du FAF, leurs dépenses de formation, les rémunérations et charges de leurs salariés, les frais annexes à la formation ainsi que les demandes de congé individuel de formation.

Toutes ces demandes sont acceptées en fonction des droits de tirage disponibles de l'entreprise et peuvent bénéficier de financements supplémentaires, dans le cadre de la législation et des décisions paritaires des instances du FAF.

La totalité de leur versement est fiscalement libératoire et est couverte par les garanties du FAF IH sur les plans administratif, juridique et fiscal.

Les entreprises n'ont pas à justifier, vis-à-vis des pouvoirs publics, de leurs dépenses prises en charge par le FAF IH sur leurs droits de tirage ou sur des financements complémentaires accordés par le FAF IH

Le versement de l'option A (Volontaire optimal) est effectué pour l'exercice de référence avant le 1er mars de l'année suivante, sauf entente ponctuelle avec l'entreprise pour un acompte en cours d'exercice.

Option B

Versement volontaire partiel

(minimum 30 % allant jusqu'à 74 %)

Les entreprises ayant décidé en faveur de cette option sont tenues de verser un montant égal au moins à 30 % de leur participation annuelle avec la faculté de verser jusqu'à 74 %, selon leur propre décision.

Les entreprises bénéficient du système d'information/ documentation du FAF IH Elles ont accès à l'ensemble des services du FAF, mais elles ne peuvent pas profiter de la couverture des moyens financiers supplémentaires à leurs droits de tirage normaux.

Les entreprises peuvent présenter à la prise en charge du FAF leurs dépenses de formation, les rémunérations et charges de leurs salariés, les frais annexes à la formation ainsi que les demandes de congé individuel de formation.

Toutes ces demandes sont acceptées en fonction des droits de tirage disponibles de l'entreprise sans bonification supplémentaire et dans le cadre de la législation et des décisions paritaires des instances du FAF

La partie de leur contribution versée au FAF IH est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du FAF IH A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier de l'utilisation de cette partie des fonds à l'égard des pouvoirs publics.

Le versement de l'option B (Volontaire partiel) est effectué pour chaque exercice de référence, avant le 1er mars de l'année suivante, sauf entente ponctuelle avec l'entreprise pour un acompte en cours d'exercice.

Option C

Obligation contractuelle minimale

Les entreprises ayant décidé en faveur de cette option sont tenues de verser, en cours d'exercice, au FAF national professionnel (FAF IH) leur contribution minimale contractuelle fixée à 5 % de leur participation obligatoire à la formation professionnelle continue. Ce taux minimal est fixé paritairement chaque année par le CNPE IH sur proposition du conseil d'administration paritaire du FAF national professionnel (FAF IH), en rapport avec le volume des demandes de congé formation individuel et l'importance des objectifs de formation collective d'intérêt social : promotion sociale, jeunes demandeurs d'emploi et formation de conversion.

L'actualisation du taux de la contribution minimale obligatoire versée au FAF IH sera l'objet de la décision de la CNPE IH

Les entreprises ayant pris cette option de contribution minimale contractuelle ont accès au système d'information/ documentation du FAF Elles peuvent

présenter des demandes de congé individuel de formation qui seront prises en charge selon la réglementation en vigueur et dans le cadre des décisions des instances paritaires du FAF IH

La contribution minimale versée au FAF IH est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du FAF IH A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier, vis-à-vis des pouvoirs publics, de l'utilisation de cette partie de leur contribution obligatoire.

Le versement de l'option C (Contribution obligatoire minimale) est effectué chaque année en cours d'exercice et au plus tard le 15 septembre.

A l'issue de chaque exercice, les entreprises ayant pris l'option C sont tenues de verser au FAF national professionnel (FAF IH), avant le 1er mars de l'année suivante, le solde disponible non utilisé, calculé par différence entre le montant total de la participation obligatoire (1,10 %) et le total des dépenses réputées imputables réalisées au profit de leurs salariés, telles qu'elles apparaissent dans les déclarations fiscales annuelles n° 2483.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

2. CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT

En vigueur étendu

La possibilité laissée aux entreprises de changer d'option du versement de leur participation au financement de la formation continue, doit être décidée et communiquée au FAFIH avant le 31 janvier de chaque exercice considéré servant de référence à la participation.

Le choix de l'entreprise est déterminé après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

3. DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES

En vigueur étendu

La dénonciation de l'accord et la démission d'une organisation professionnelle représentative siégeant à la CNPE IH ou au FAF IH n'entraîne pas la perte d'adhésion des entreprises qui relèvent de cette organisation, sauf si ces entreprises notifient au FAF IH leur démission 3 mois francs avant la fin de l'exercice en cours, la démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration de l'année civile considérée.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982

Signataires	
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Extraits d'intérêt général de la convention portant création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu du développement de l'industrie hôtelière et du tourisme, de l'évolution rapide de ses structures, de ses techniques et de la diversité des connaissances requises, il est apparu qu'un système global de formation professionnelle continue efficace nécessiterait une organisation capable, à l'échelon national :

D'élaborer une politique cohérente dans le domaine de la formation professionnelle continue et plus généralement de formation des adultes ;

D'assurer le rassemblement des contributions légales dans le cadre des professions et d'organiser le meilleur emploi des crédits ainsi dégagés ;

De garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés des secteurs d'activités concernés.

A cet effet, la présente convention collective instituée, conformément à la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et à la loi n° 78-754 du 16 juillet 1978 ainsi qu'au décret n° 79-249 du 27 mars 1979, un groupement professionnel paritaire dont le champ d'intervention est national comprenant les départements d'outre-mer et couvre les activités de l'industrie hôtelière (hôtellerie, restauration, débit de boisson, collectivité) ainsi que toutes autres activités directement ou indirectement connexes.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 1er

En vigueur étendu

Création du FAFIH.

Il est créé un fonds d'assurance formation de salariés doté, par la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978 (art. L. 960-8 du code du travail), de la personnalité morale, et administré sous forme d'association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901, dénommé Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, et désigné ci-après par le FAFIH.

Le conseil de gestion prévu à l'article R. 960-24 du code du travail est désigné dans la présente convention par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 2

En vigueur étendu

Objet du FAFIH.

Le FAFIH a pour objet de :

1. Définir et animer une politique générale de formation continue, et plus généralement de formation des adultes, dans l'industrie hôtelière et dans toutes autres activités directement ou indirectement connexes.
2. Définir les orientations et déterminer les critères d'agrément des programmes de formation.
3. Recueillir et diffuser toutes informations, entreprendre toutes actions et promouvoir toutes recherches ou études propres à étendre et améliorer la formation professionnelle continue dans la profession.
4. Coordonner sur le plan national toutes actions entreprises dans le même but par tout autre organisme professionnel et adapter les moyens de formation selon les aspirations des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes et les besoins de la profession.
5. Promouvoir ou contribuer à promouvoir des actions de formation au profit :

De salariés d'entreprises assujetties ou non assujetties dans le cadre du congé formation, du plan de formation de l'entreprise ou des actions de promotion individuelle et sociale ;

De demandeur d'emploi et de jeunes sans emploi,

par tous moyens techniques et financiers, notamment en assurant dans les conditions prévues par le conseil d'administration le financement :

- des dépenses de fonctionnement des stages de formation, qu'elles résultent du droit individuel des salariés pour l'exercice du congé formation ou du plan de formation de l'entreprise ;
- des rémunérations des stagiaires, des charges sociales légales et contractuelles y afférentes ainsi que des frais de déplacement et de séjour, qu'ils résultent du droit individuel des salariés pour l'exercice du congé formation ou du plan de formation de l'entreprise, selon dispositions particulières au FAFIH et compte tenu des dispositions légales ;
- des actions d'analyse des besoins de formation et de recherche pédagogique spécifique ;
- des programmes d'information destinés à faire connaître aux professionnels, aux représentants du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) et aux entreprises, l'ensemble des moyens de formation dont ils peuvent disposer ;
- des actions de formation et de sensibilisation au profit des administrateurs du FAFIH et représentants des organisations professionnelles signataires dans les domaines liés directement à la vocation, aux missions et à l'action du FAFIH ;
- des indemnités pour perte de ressource au profit des membres du conseil d'administration, du bureau, des comités paritaires nationaux et des commissions paritaires régionales,

dans les conditions prévues par le conseil d'administration et sur présentation des justificatifs.

6. A ces fins :

Gérer et garantir les versements des entreprises assujetties ou non assujetties à la contribution obligatoire, adhérentes au FAFIH, conformément au décret n° 79-249 du 27 mars 1979 et selon les conditions fixées par le conseil d'administration dans le règlement intérieur du FAFIH ;

Garantir les entreprises adhérentes sur les plans juridique, fiscal, administratif et pédagogique dans le strict respect, par les parties concernées, de la législation en vigueur et de la réglementation intérieure du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes.

Sont admises à participer, en qualité d'entreprises adhérentes, à la présente convention :

Toute les entreprises de l'industrie hôtelière assujetties à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ;

Toute entreprise assujettie à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ayant une activité directement ou indirectement connexe ;

Toute entreprise assujettie à l'obligation de participer à la formation professionnelle continue ayant une activité secondaire rattachée à l'industrie hôtelière ou directement ou indirectement connexe.

Peuvent également adhérer les entreprises ayant soit une activité dans l'industrie hôtelière ou directement ou indirectement connexe, soit une activité secondaire rattachée à l'industrie hôtelière ou connexe non soumise à l'obligation de l'article L. 950-1 du code du travail.

La cotisation de ces entreprises non assujetties est assise sur le montant des salaires versés à leur personnel conformément à l'article R. 960-36 (dernier alinéa) du code du travail. Le montant de la cotisation est fixé annuellement par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 4

En vigueur étendu

Voir annexe II de l'accord collectif national du 12 janvier 1982.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 5

En vigueur étendu

Les effets de l'adhésion.

En contrepartie de son versement :

L'entreprise est libérée juridiquement et fiscalement de son obligation dans la limite du montant de son versement ;

L'entreprise reçoit des droits de tirage annuels, dont les modalités de calcul sont fixées chaque année par le conseil ;

L'entreprise peut bénéficier, en plus de ses droits de tirage normaux, d'avantages financiers particuliers dans le respect des dispositions légales et selon les conditions prévues par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 6

En vigueur étendu

Les conditions de gestion.

a) Le congé de formation est prioritaire dans le cadre des dispositions légales et de la vocation fondamentale du FAFIH, compte tenu de ses disponibilités.

b) Le FAFIH prend directement en charge et règle la dépense de formation après accord des instances paritaires du FAFIH préalablement au début des formations.

c) Le FAFIH rembourse à l'entreprise adhérente, sur justificatifs, et dans les conditions prévues par le conseil d'administration, les salaires et charges sociales légales et contractuelles des stagiaires lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail.

d) Le FAFIH prend également en charge les frais annexes à la formation (frais de transport et frais de séjour) selon les conditions fixées par le conseil d'administration.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 7

En vigueur étendu

Structure du FAFIH.

a) Le FAFIH a une structure décentralisée par région (délégation et antenne).

Les organes de cette décentralisation fonctionnent et n'ont d'existence que dans le respect des structures paritaires nationales du FAFIH.

b) Des sections interentreprises regroupent les entreprises adhérentes ayant des liens structurels ou juridiques communs et désirant réunir leurs moyens financiers et leurs intentions de formation.

Les sections interentreprises fonctionnent dans le respect des structures paritaires nationales du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 8

En vigueur étendu

Les disponibilités du FAFIH.

Les disponibilités effectives dont le FAFIH peut disposer au 31 décembre d'un exercice déterminé ne peuvent excéder, conformément à l'article R. 960-31 du code du travail, le montant des charges comptabilisées au cours du même exercice.

En cas d'excédent, celui-ci sera affecté, conformément à l'article R. 960-31 du code du travail, au financement d'actions de formation au bénéfice de demandeurs d'emploi sans contrat de travail et, dans le respect de la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978, aux congés de formation.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 12

En vigueur étendu

Les ressources du FAFIH.

Les ressources du FAFIH sont constituées par :

1. Les versements des entreprises assujetties ou non assujetties à la participation obligatoire à la formation professionnelle continue ;
2. Les aides de l'Etat et subventions ;
3. Les produits de placements de fonds à court terme ;
4. Toutes recettes résultant d'actions d'information-conseil, formation, prestations de services, etc., éventuellement facturées par le FAFIH à toutes entreprises sollicitant son intervention ;
5. Les participations financières extérieures (dons, legs, etc.).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 13

En vigueur étendu

La répartition et l'affectation des ressources du FAFIH.

1. Les ressources du FAFIH sont conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme conformément à l'article R. 960-29 (1er alinéa) du code du travail.

2. Les ressources du FAFIH sont affectées :

En priorité aux congés de formation dans les conditions définies par le conseil d'administration ;

Aux dépenses prévues à l'article 2 (alinéa 5) de la présente convention.

3. Les ressources du FAFIH sont réparties par le conseil d'administration entre :

Les droits de tirage des entreprises adhérentes ;

Le budget social, financé par un prélèvement annuel sur les versements et dont le taux est décidé chaque exercice par le conseil d'administration, permet la prise en charge :

- des congés de formation ;
- des actions de conversion dans le cadre de licenciements économiques ;
- des actions de promotion sociale individuelle.

La réserve opérationnelle, constituée par les droits de tirage antérieurs non utilisés par les entreprises adhérentes, permet de financer les droits de tirage supplémentaire, les allocations budgétaires spéciales, les attributions formations, les actions de formation au profit de jeunes demandeurs d'emploi et de femmes, répondant aux conditions légales ainsi que toute autre affectation qui serait décidée par le conseil d'administration.

La réserve générale qui constitue la garantie de base vis-à-vis des entreprises adhérentes et du droit des salariés au congé formation ainsi que des protections afférentes au statut social du personnel du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la publication au Journal officiel de la République française de l'accord d'agrément du Premier ministre et conclu pour une durée illimitée ; sa dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis d'un an au minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la signature d'un avenant afin de rétablir la parité.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 16

En vigueur étendu

Conformité des statuts et du règlement intérieur au regard de la présente convention.

Les statuts et le règlement intérieur du FAFIH peuvent être modifiés par le conseil d'administration dans les conditions fixées par les statuts, à condition de rester conformes aux dispositions de la présente convention paritaire de base. En outre, le conseil d'administration doit obligatoirement réviser les statuts et le règlement intérieur pour les rendre compatibles avec toute modification de la présente convention.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 17

En vigueur étendu

Modification de la convention.

La présente convention ne pourra être modifiée que par une commission paritaire nationale composée de tous les signataires réunis à cet effet.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 18

Dissolution.

La dissolution du FAFIH est :

- constatée dans le cas de décisions législatives réglementaires ou administratives ;
- prononcée par décision des partenaires sociaux signataires de la présente convention.

Les biens du FAFIH seront dévolus à d'autres fonds d'assurance formation choisis par le conseil d'administration, sous réserve de respecter au préalable le superprivilège réservé aux salariés du FAFIH, prévu dans les statuts du personnel du FAFIH.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Article 19

En vigueur étendu

Les parties signataires à la présente convention sont les suivantes :

- Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SNGH) ;
- La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;
- Le groupement des grands hôtels français (GGHF) ;
- Le syndicat national des chaînes (SNC) ;
- La confédération générale des cadres (CGC) (syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens de l'hôtellerie française) ;
- La confédération française démocratique du travail (CFDT) (fédération des services) ;
- La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière (FO) ;
- La confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (centrale syndicale chrétienne des travailleurs du HCRB).

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999

En vigueur non étendu

SNRC

Paris, le 3 novembre 2014.

SNERS

Messieurs,

Conformément à la décision prise lors de la commission mixte paritaire du 4 juillet, nous vous informons par la présente de la volonté des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la restauration collective, le SNRC et le SNERS, de dénoncer leur adhésion à la CPNE-IH et donc aux accords suivants :

- accord collectif du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière ;
- accord du 5 mai 1999, actualisant l'accord de 1982 ;
- avenant n° 1 du 25 septembre 2003 à l'accord du 5 mai 1999.

Cette décision s'inscrit dans la suite de la signature de l'avenant n° 47, relatif aux classifications, par lequel les partenaires sociaux ont souhaité :

- « - affirmer une identité et les spécificités de la branche ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre ».

Une copie de ce courrier est adressée à l'ensemble des signataires de ces accords ainsi qu'à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

La notification du présent courrier fait courir le préavis conventionnel.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le président du SNRC.

Le président du SNERS.

Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982. Etendu par arrêté du 11 février 1982, JORF du 9 mars 1982

Signataires	
Organisations patronales	La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, limonadiers (CFHRCL) ; La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ; Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ; Le syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants (SNC) ; Le syndicat national des restaurateurs limonadiers (SNR) ; L'ASMOTEC.
Organisations de salariés	La fédération générale Services livre CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes CGT-FO ; La centrale syndicale chrétienne de l'alimentation des hôtels, cafés, restaurants et des services CFTC ; Le syndicat national des cadres de l'industrie hôtelière CGC.

En vigueur étendu

Prenant en compte le programme de lutte contre l'inflation préconisé par le Gouvernement, d'une part, et le souci légitime des salariés de voir revaloriser leur rémunération, d'autre part, les parties signataires conviennent d'une augmentation de salaire pour l'ensemble de l'année 1982 de 8 % minimum, qui ne saurait en aucun cas être inférieure à 350 F.

Cette hausse s'applique aux salaires fixes mensuels de base, hors avantages en nature, pratiqués au 31 décembre 1981. Elle ne s'applique pas aux salaires bénéficiant de la répartition du service. Cette hausse prend effet le 1er novembre 1982, déduction faite des majorations accordées depuis le 1er janvier 1982.

Elle ne prend pas en compte les éventuels rattrapages de salaires effectués au titre de 1981 au début de l'année 1982, en application de contrats d'établissements de conventions collectives.

Une réunion examinera, au plus tard le 28 février 1983, la situation des salariés au regard de la conjoncture économique et des aménagements sociaux.

Le présent accord concerne les salariés des entreprises relevant de la nomenclature des activités professionnelles dont les numéros suivent : 67-01, 67-03, 67-04, 67-05, 67-06, 67-07, 67-08 et 67-09.

SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982

En vigueur étendu

Dispositions relatives au temps partiel.

Les dispositions d'augmentation contenues dans le présent accord sont applicables au personnel à temps partiel proportionnellement à leurs horaires contractuels de travail. Cependant, pour les activités ou parties d'activités où l'horaire de travail du personnel à temps complet aurait été diminué au cours de l'année 1982 avec compensation financière, la comparaison de la rémunération des salariés à temps partiel à celle des salariés à temps plein correspondants se fera par rapport au salaire du nouvel horaire de travail à temps complet en vigueur hors compensation financière.

Dispositions relatives aux salariés embauchés au cours de l'année 1982.

Le présent accord est applicable aux salariés embauchés au cours de l'année 1982 en appliquant la règle du pro rata temporis sur la base d'un douzième par mois de présence.

Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985

Signataires	
Organisations patronales	La confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ; La fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ; Le syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ; Le syndicat général de l'industrie hôtelière (SGIH) ; Le syndicat national des chaînes ' hôtellerie ' (SNC/H) ; Le syndicat national des chaînes ' restauration publique ' (SNC/RP) ; Le syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ; Le syndicat national des traiteurs (Syntrait).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La centrale syndicale chrétienne des travailleurs des hôtels, cafés, restaurants, bars CFTC ; Le syndicat d'encadrement de l'hôtellerie ' restauration ' (SEHOR) CGC ; La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de l'industrie hôtelière se sont réunis afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, telles que déterminées par les différents textes en vigueur :

- accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et accord paritaire sur la formation des jeunes en alternance du 19 septembre 1984, annexés à l'accord du 9 juillet 1970, et son avenant du 21 septembre 1982 ;

- loi n° 84-130 du 24 février 1984, article 35, portant réforme de la formation professionnelle ;

- loi de finances pour 1985, n° 84-1028 du 29 décembre 1984, en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;

- décrets n°s 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984 ;

- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;

- et les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures.

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

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

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

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

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

Finalité de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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

Elles conviennent de :

-définir et animer une politique générale de formation des jeunes en alternance dans l'industrie hôtelière ;

-promouvoir la formation en alternance dans tous les secteurs d'activité de l'industrie hôtelière, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

-favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises ;

-assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes et, notamment, de développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi du jeune dans le cadre de la formation en alternance ;

-mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique de la profession répondant :

-aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;

-aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE/ IH).

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

-la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décision et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord ;

-le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon des modalités de versement précisées ci-après (art. 8) ;

-la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière ;

-le financement des formations alternées dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière.

Organisme paritaire de mutualisation

Article 2

En vigueur étendu

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

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Champ d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dont la nomenclature d'activité est précisée (cf. annexe I) : 67-01, 67-03, 67-04, 67-05, 67-06, 67-07, 67-08 et 67-09.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Types d'entreprises concernées

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-3-1987 étendu par arrêté du 22-6-1987 JORF 3-7-1987

Sont concernées par l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 et peuvent en bénéficier toutes les entreprises de plus ou moins de 10 salariés dont le code APE relève du champ de compétence dudit accord :

- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage et au 0,20 % formation continue ;

- assujetties au 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage exclusivement,

et s'étant acquittées de leur contribution au FAFIH dans les conditions requises à l'article 8 dudit accord.

Les entreprises de moins de 10 salariés dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, non assujetties au 0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage ou exonérées peuvent bénéficier dudit accord après décision du conseil d'administration paritaire du FAFIH, sur avis de la commission paritaire nationale de formation en alternance dans l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Actions de formation en alternance

Article 5

En vigueur étendu

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

- contrat de qualification ;

- contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi ;

- stage d'initiation à la vie professionnelle.

Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière

Article 6

En vigueur étendu

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

Elle est par ailleurs chargée :

- de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours ;

- de conduire des campagnes d'information et de sensibilisation précisées à l'article 12.

Principes de financement

Article 7

En vigueur étendu

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

- du 0,10 % de la masse salariale, cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage, versée au Trésor public avant le 6 avril de chaque exercice ;

- du 0,20 % de la masse salariale, prélevé sur la participation obligatoire des employeurs à la formation continue, versé au Trésor public avant le 16 septembre de chaque exercice.

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

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

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Principes d'utilisation et de versement

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-3-1987 étendu par arrêté du 22-6-1987 JORF 3-7-1987

Toutes les entreprises de l'industrie hôtelière assujetties, selon le cas, au 0,10 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,20 % formation continue, dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, ont accès aux fonds mutualisés sous réserve de s'être acquittées au FAFIH du versement des sommes défiscalisées, conformément à l'article 8 dudit accord.

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

L'accès aux fonds mutualisés des entreprises de moins de 10 salariés non assujetties au 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage ou exonérées, dont le code APE relève du champ de compétence de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985, est soumis à la décision du conseil d'administration paritaire du FAFIH sur avis de la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière.

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

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Gestion et affectation des fonds mutualisés

Article 10

En vigueur étendu

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

Les frais spécifiques aux actions d'intérêt général :

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

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

Modalités administratives de mise en oeuvre

Article 11

En vigueur étendu

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

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

L'organisme paritaire de mutualisation, le FAFIH, sous contrôle de la commission spécialisée pour la mise en oeuvre des seuls fonds mutualisés, conclut toute convention cadre ou ponctuelle nécessaire au règlement des coûts de formation avec les organismes dispensateurs de l'enseignement, en recherchant la meilleure complémentarité entre les apports réciproques de l'entreprise et du centre de formation.

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

NB : (1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 980-3 du code du travail.

Information et mise en oeuvre des formations

Article 12

En vigueur étendu

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

- sensibiliser les entreprises et leur expliquer les possibilités qui leur sont offertes par la formation en alternance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;

- présenter aux jeunes les métiers et les emplois de l'industrie hôtelière afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

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

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

Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises

Article 13

En vigueur étendu

Sous la responsabilité du chef d'entreprise :

- les entreprises organiseront, en leur sein, un processus d'accueil et d'initiation des jeunes à la vie professionnelle ;

- un tuteur sera désigné nominativement par l'entreprise. Sa nomination est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- le bilan des actions réalisées dans le but d'insertion des jeunes par la formation en alternance et les missions confiées aux tuteurs seront présentés au comité d'entreprise ou à la commission de formation ou, à défaut, aux délégués du personnel ;

- les éléments de ce bilan seront transmis à la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

Litiges et contrôle

Article 14

En vigueur étendu

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

D'une part :

- les possibilités et les besoins des entreprises ;

- les caractéristiques et les attentes des jeunes,

D'autre part :

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

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

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

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

Durée de l'accord

Article 15

En vigueur étendu

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Extension et dépôt

Article 16

En vigueur étendu

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

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

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 février 1985

En vigueur étendu

Code APE :

67 Hôtels - Cafés - Restaurants

67-01 Restaurants et cafés-restaurants.

67-03 Traiteurs.

67-04 Débits de boissons (sans spectacle).

67-05 Cafés - tabacs.

67-06 Débits de boissons (avec spectacle).

67-07 Cafés associés à une autre activité.

67-08 Hôtels avec restaurant.

67-09 Hôtels sans restaurant.

ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 février 1985

Contrat de qualification

En vigueur étendu

Définition

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

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

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée

Déterminée, de 6 mois à 2 ans.

Formation

Au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

Rémunération

Variable selon l'âge et l'ancienneté du contrat : de 17 à 75 % du SMIC

Contrôle administratif

Dépôt d'une demande d'habilitation (1) (simplifiée en cas d'accord professionnel).

Dépôt du contrat de travail à la DDE

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 % et le 0,20 %

- 25 F par jeune et par heure de formation ;

- 40 F par jeune et par heure de formation supplémentaire si la formation excède 25 % de la durée du contrat.

NOTA : (1) Elle requiert la consultation préalable des représentants du personnel.

Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Contrat d'adaptation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-3-1987 étendu par arrêté du 22-6-1987 JORF 3-7-1987

Définition

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail dont le but est de permettre une insertion professionnelle rapide.

Il ajoute une formation complémentaire à une qualification professionnelle déjà acquise.

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi, de 18 à moins de 26 ans, sortis du système éducatif après avoir achevé un cycle complet de première formation technologique et dont la formation initiale correspond à la qualification de l'emploi ou du type d'emploi proposé.

Le jeune est salarié de l'entreprise.

Durée

Durée déterminée, minimum 6 mois, ou indéterminée.

Formation

200 heures sauf dérogation selon les critères déterminés par les partenaires sociaux.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Stage d'initiation à la vie professionnelle

En vigueur étendu

Définition

Stage qui s'appuie sur un contrat passé entre un employeur - un jeune - et un organisme de suivi.

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

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

Le jeune sera stagiaire de formation professionnelle.

Durée

Trois mois (jusqu'à 6 mois si plusieurs établissements).

Formation

Au minimum 25 heures par mois (suivi, évaluation et orientation).

Rémunérations

Employeur :

- 17 % du SMIC (moins de 18 ans) ;

- 27 % du SMIC (plus de 18 ans).

Etat :

- 535 F par mois (de 16 à 18 ans) ;

- 1 185,30 F par mois (de 18 à 21 ans) ;

- 1 580,40 F par mois (de 21 à 26 ans).

Contrôle administratif

Suivi par un organisme conventionné (ANPE, PAIO, missions locales...).

Dépôt du contrat à la DDE.

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

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

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988

Article 1er

En vigueur étendu

Le protocole d'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail conclu le 3 mai 1983 dans la profession des hôtels, cafés, restaurants comporte certaines dispositions non conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. En conséquence, les parties conviennent de lui substituer l'accord national professionnel du 2 mars 1988 figurant en annexe, ci-joint.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties invitent les pouvoirs publics à tirer les conséquences réglementaires de cet accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à poursuivre des négociations dans le délai maximum de 3 mois afin de négocier les possibilités de recours à d'autres formes d'aménagement du temps de travail, notamment le cycle et la modulation.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties s'engagent au terme de la négociation prévue à l'article 3 à poursuivre des négociations sur les classifications et sur les modalités d'exercice du droit syndical. Les parties souhaitent poursuivre cette négociation en commission mixte.

Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988

Signataires

Organisations patronales	Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière (FAGIHT) Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers discothèques (CFHRCD).
Organisations de salariés	Syndicat encadrement hôtellerie restauration CGC Fédération des services CFTD FGTA-FO.
Organisations adhérentes	Syndicat du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la région parisienne CFTC (en date du 15 avril 1988). Association des hôtels et motels économiques Asmotec (par lettre du 27 novembre 1989). Syndicat national des chaînes d'hôtels SNC (par lettre du 27 novembre 1989). Syndicat national de la restauration publique organisée SNRPO (par lettre du 7 décembre 1989). Syndicat français de l'hôtellerie SFH (par lettre du 28 novembre 1989). Confédération nationale de l'hôtellerie saisonnière CNHS par lettre du 19 octobre 1991. PACTES (Patrimoine, art, culture, tradition, exportation et saisonnalité) par lettre du 23 décembre 1991.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressortit aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708, 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables que l'on peut consommer sur place ou emporter ;
- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 26-9-1988 étendu par arrêté du 24-1-1989 JORF 3-2-1989

1. La durée hebdomadaire de travail est de 43 heures pour les cuisiniers.

La durée hebdomadaire de présence au travail est de :

- 45 heures pour les autres salariés;
- 52 heures pour les veilleurs de nuit.

Ce temps de présence au travail pour le personnel payé au fixe s'entend sans réduction de salaire.

2. Les salaires correspondant à ces différentes durées de présence sont calculés sur la base de 43 heures de travail effectif.

3. Les dispositions prévues au 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité du temps de présence au travail est assimilé à un temps de travail effectif.

4. Aucun salarié employé selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli l'intégralité de son temps de présence ne peut être rémunéré sur une base inférieure à 39 heures de travail effectif.

Les modalités de calcul des salaires correspondant à des durées de présence comprises entre 39 heures et les seuils définis au 1 ci-dessus sont précisées dans l'annexe ci-jointe.

Heures supplémentaires

Article 3

En vigueur étendu

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées fixées à l'article 2.

Toutefois, à l'intérieur d'une période de 3 mois ou 13 semaines, le paiement des heures supplémentaires définies ci-dessus peut être remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les 8 premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur après concertation du ou

des salariés concernés en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Ce repos est attribué selon des modalités qui dérogent aux règles fixées par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ne donnent lieu au paiement des majorations financières prévues par l'article L. 212-5 du code du travail que les heures supplémentaires non compensées dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article à l'intérieur de la période de 3 mois ou 13 semaines.

En tout état de cause, la durée de présence sur les lieux de travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

Durées maximales journalières :

- cuisiniers : 11 heures ;
- autres : 11 h 30 ;
- veilleurs de nuit : 13 heures.

Durées maximales hebdomadaires moyennes sur 12 semaines :

- cuisiniers : 50 heures ;
- autres : 52 heures ;
- veilleurs de nuit : 59 heures.

Durées maximales hebdomadaires absolues :

- cuisiniers : 52 heures ;
- autres : 54 heures ;
- veilleurs de nuit : 61 heures.

Les modalités d'application des alinéas 2, 3, 4 et 5 du présent article feront l'objet de dispositions particulières en ce qui concerne le personnel payé au pourcentage.

Jour de repos hebdomadaire

Article 4

En vigueur étendu

Pour les établissements qui appliquent les 2 jours de repos hebdomadaire, les avantages demeurent acquis pour le personnel en place et à venir.

A. Dans les établissements permanents :

A la date d'application du présent accord, les salariés de la profession hôtelière bénéficieront d'un repos minimum de :

Un jour et demi consécutif ou non, les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après consultation des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle, sur la base de :

- 1 jour et demi consécutif ;
- 1 jour 1 semaine, 2 jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs ;
- 1 jour 1 semaine, la demi-journée non consécutive ;
- 1 jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à 6 jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures.

B. Dans les établissements saisonniers ('dont l'ouverture n'excède pas 9 mois par an' selon le décret du 2 août 1979) ;

Un jour et demi par semaine, étant entendu que :

- la demi-journée de repos hebdomadaire peut être suspendue ;
- l'article L. 221-22 du code du travail concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions soit supérieur à trois par saison est applicable.

Les jours découlant de l'application de l'alinéa précédent et les demi-journées de repos non pris dans le cadre de la saison par un système quelconque de report donnent lieu à une compensation soit en temps, soit en rémunération en fin de saison.

Temps de repos entre deux jours de travail

Article 5

En vigueur étendu

Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Contingent d'heures supplémentaires hors autorisation administrative

Article 6

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires utilisables sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à :

- 180 heures par an pour les établissements permanents;
- 50 heures par trimestre pour les établissements saisonniers;
- 230 heures pour les veilleurs de nuit.

Personnel cadre

Article 7

En vigueur étendu

Pour compenser des contraintes effectives inhérentes à la durée du travail, le personnel cadre dont le salaire est forfaitaire bénéficiera de 3 jours de congé supplémentaire par an, à l'exclusion, en tout état de cause, du personnel cadre administratif et des services généraux.

Ces jours seront pris selon des modalités définies au niveau de chaque établissement.

Indemnisation forfaitaire des représentants des organisations syndicales de salariés

Article 8

En vigueur étendu

Dès la signature de l'accord, la délégation patronale assurera l'indemnisation forfaitaire pour frais de déplacement syndicale de salariés à l'occasion de chaque réunion relative à la négociation au plan national.

Commission décentralisée d'application de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire par région ou par département, selon une liste établie conjointement au plan national, afin d'examiner les difficultés qui

pourraient intervenir dans l'application de cet accord.

Cette commission est constituée à parts égales de représentants des syndicats d'employeurs et des syndicats de salariés signataires dans la limite de 10 par collège.

Chaque délégation doit être composée d'au moins 50 % de professionnels en exercice dans le ressort de la commission.

Une commission nationale de conciliation pourrait également être instituée ; elle se réunirait à la demande des commissions régionales pour statuer sur les éventuelles difficultés d'application de l'accord qui n'auraient pas pu être résolues au niveau des commissions décentralisées.

Les employés de la profession siégeant dans les commissions paritaires bénéficient du maintien du salaire dans la limite de 2 jours par an.

La participation du salarié à cette commission paritaire ne doit entraîner aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail ni sur le déroulement de sa carrière.

En cas de litige, la commission concernée pourrait être consultée pour les établissements qui n'ont pas de représentants du personnel.

Avantages acquis

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-2 du code du travail, le présent accord collectif national déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Cependant, les salariés bénéficiant de clauses plus avantageuses, hormis les exceptions prévues aux articles 3 et 4, au moment de la date d'application du présent accord au titre d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou d'établissement conservent les avantages de ces clauses sans possibilité toutefois de cumul.

Application

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à la date de son extension.

Dans l'esprit des signataires, tous les articles du présent accord ont un caractère solidaire et indissociable.

Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

Signataires	
Organisations patronales	FAGIHT FNIA SNRLH.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; Fédération des services CFDT-CGC.
Organisations adhérentes	Syndicat national de la restauration publique organisée SNRPO (en date du 7 décembre 1989). Syndicat français de l'hôtellerie SFH (en date du 28 novembre 1989).

Annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions introduites par l'avenant n° 1 à l'accord du 2 mars 1988 complètent l'article 2 de cet accord.

Elles prévoient que les salaires doivent être établis sur la base de 43 heures de travail effectif pour des durées de présence de :

- 43 heures en ce qui concerne les cuisiniers ;
- 45 heures en ce qui concerne les autres salariés (1) ;
- 52 heures en ce qui concerne les veilleurs de nuit.

Le paragraphe 3 du même texte précise que cette règle ne concerne pas les salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité de temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin le dernier paragraphe 4 fixe une garantie de rémunération calculée sur la base de 39 heures de travail effectif au bénéfice des salariés employés selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli la totalité de leur temps de présence au travail.

Ces dispositions complémentaires ne remettent pas en cause l'économie général du texte de base et notamment la règle définie à l'article 3 selon laquelle sont considérées comme heures supplémentaires et donc comme heures de travail effectif majorées de 25 %, voire 50 %, toutes les heures effectuées au-delà des durées de présence fixées pour chaque catégorie à :

- 43 heures pour les cuisiniers ;
- 45 heures pour les autres salariés (1) ;
- 52 heures pour les veilleurs de nuit.

En revanche, elles confirment l'existence d'une relation d'équivalence entre le temps de présence et le temps de travail effectif mais en limitent les effets dans plusieurs situations.

Cette relation d'équivalence constitue l'élément de référence de calcul des salaires (I).

Toutefois cette règle n'est pas d'application générale et ses effets sont atténués dans plusieurs cas (II).

(1) : dénomination visant tous les salariés à l'exception des cuisiniers et des veilleurs de nuit.

La relation d'équivalence constitue l'élément de référence du calcul des salaires

Annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

En vigueur étendu

Cette relation n'étant pas identique selon les catégories de personnel, plusieurs cas doivent être envisagés mais en tout état de cause la relation d'équivalence constitue le seul élément de référence soit pour opérer des déductions de salaire résultant d'une absence, soit pour calculer des rémunérations sur des bases inférieures aux seuils fixés par l'accord.

1.1. En ce qui concerne les cuisiniers, il s'agit d'une relation d'égalité :

- 43 heures de présence correspondant à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Ainsi, dans l'hypothèse où le cuisinier n'accomplit que 40 heures, la déduction opérée sur son salaire correspond à 3 heures de travail effectif.

Si le contrat de travail est établi sur la base de 40 heures, le salaire sera calculé sur cette base.

1.2. En ce qui concerne les autres catégories, les paramètres de la relation sont différents.

Pour les autres salariés (*) :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 43/45 d'heure de travail effectif.

Pour les veilleurs de nuit :

- 52 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de présence correspond à 43/52 d'heure de travail effectif.

Dans chacun des cas, la règle consiste à affecter à chacune des heures de présence au travail les rapports d'équivalence déterminée ci-dessus, qu'il s'agisse d'heures à déduire par suite d'absence ou d'heures de présence fixées contractuellement.

Si l'on se réfère à l'exemple précédent appliqué cette fois au personnel de salle, pour une présence de 40 heures, la déduction concernera 5 heures non effectuées :

- 1 heure correspondant à 43/45 d'heure de travail effectif.

La déduction sera déterminée sur la base de :

$5 \times 43 / 45 \times$ taux horaire de référence

De même si le contrat de travail est établi sur une base de 42 heures le salaire sera déterminé sur la base de :

$42 \times 43 / 45 \times$ taux horaire de référence.

En ce qui concerne les veilleurs de nuit, seule la valeur de rapport change, la méthode de calcul étant la même.

Ainsi pour une durée de présence de 45 heures sur 52, la déduction sera établie sur la base de :

$7 \times 43 / 52 \times$ taux horaire de référence

La règle ainsi définie trouve ses limites dans les trois cas évoqués ci-après (II).

L'atténuation des effets de la règle des équivalences

Annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

En vigueur étendu

Les limites fixées par le nouvel accord atténuent, voire suppriment l'effet de la relation d'équivalence dans trois cas :

2.1. Les salariés dont les contrats sont établis sur une base égale ou inférieure à 39 heures.

Dans ce cas, le texte précise que l'intégralité du temps de présence est considérée comme temps de travail effectif, ce qui écarte toute référence à une relation d'équivalence.

Ainsi le salarié employé selon un contrat pour un horaire de 37 heures de présence par semaine perçoit un salaire calculé sur cette base qu'elle que soit la catégorie d'emploi occupé, qu'il s'agisse d'un cuisinier, d'un employé de salle ou d'un veilleur de nuit.

2.2. Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire compris entre 39 heures et les seuils fixés par l'accord, 43, 45 et 52 heures selon l'emploi.

Ainsi qu'il l'est démontré dans la première partie, la relation d'équivalence ne joue pas seulement lorsqu'il s'agit de déduire des heures non effectuées mais également lorsque l'on établit la base de rémunération d'un salarié occupé selon un horaire inférieur aux seuils fixés par l'accord c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les cuisiniers ;
- moins de 45 heures pour les autres salariés ;
- moins de 52 heures pour les veilleurs de nuit.

La relation d'équivalence étant une relation d'égalité pour la catégorie des cuisiniers, celle-ci n'a aucune incidence sur la détermination des salaires ; si 1 heure de présence vaut 1 heure de travail effectif, il s'ensuit qu'un cuisinier employé selon un horaire de 40 heures sera rémunéré par référence à cet horaire.

En revanche l'incidence est différente en ce qui concerne les autres catégories. Le rapport d'équivalence est susceptible d'entraîner une base de rémunération inférieure à 39 heures pour des durées de présence qui lui sont supérieures. C'est pourquoi le paragraphe 4 du nouvel article 2 de l'accord du 2 mars 1988 fixe une garantie, de telle sorte qu'un salarié employé suivant un horaire inférieur à 52 heures pour les veilleurs de nuit ou 45 heures pour les autres salariés soit assuré d'obtenir une rémunération correspondant au moins 39 heures de travail effectif.

Les tableaux de correspondance entre le temps de présence et le temps de travail effectif illustrent le mécanisme de cette garantie en ce qui concerne chacune des catégories d'emplois concernées :

Veilleur de nuit :

- 52 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de travail correspond à 43/52 heures de travail effectif ;
- 51 heures correspondent à 42,17 heures de travail effectif ;
- 50 heures correspondent à 41,35 heures de travail effectif ;
- 49 heures correspondent à 40,52 heures de travail effectif ;
- 48 heures correspondent à 39,69 heures de travail effectif ;
- 47 heures correspondent à 38,86 heures de travail effectif ;

A l'examen de ce tableau, on observe qu'un veilleur de nuit employé sur une base contractuelle de 47 heures de présence est susceptible, par le jeu des équivalences, d'être rémunéré pour une durée de travail effectif inférieure à 39 heures.

Dans ce cas, la garantie prévue au paragraphe 4 de l'article 2 s'applique pour assurer au salarié une base de rémunération égale à 39 heures.

L'on en déduit donc que les veilleurs de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 heures et 47 heures doivent bénéficier, par le jeu de la garantie, d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

Le même raisonnement vaut pour la catégorie dite des autres salariés (*).

Autres salariés (*) :

- 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
- 1 heure de travail correspond à 43/45 heures de travail effectif ;
- 44 heures correspondent à 42,04 heures de travail effectif ;
- 43 heures correspondent à 41,09 heures de travail effectif ;
- 42 heures correspondent à 40,13 heures de travail effectif ;
- 41 heures correspondent à 39,18 heures de travail effectif ;
- 40 heures correspondent à 38,22 heures payées 39 heures.

Dans ce cas, c'est la durée de présence de 41 heures qui constitue le seuil en deçà duquel le mécanisme des équivalences ne s'applique qu'en partie

puisque, en tout état de cause, les rémunérations sont garanties sur la base de 39 heures de travail effectif.

2.3. Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux seuils fixés par l'accord du 2 mars 1988.

Comme il l'a été rappelé dans l'introduction les modifications apportées à l'accord initial ne mettent pas en cause le principe selon lequel toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées de 43 heures pour les cuisiniers, 52 heures pour les veilleurs de nuit et 45 heures pour les autres salariés est considérée comme heure supplémentaire.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà des seuils définis ci-dessus sont des heures de travail effectif qui ne peuvent être affectées d'un rapport d'équivalence mais auxquelles s'appliquent en revanche les majorations pour heures supplémentaires (soit sous forme de repos compensateur, soit sous forme de salaire).

Si un salarié occupé en tant que serveur est employé au cours d'une même semaine pendant 48 heures, le décompte des heures de travail pour le calcul de son salaire doit être le suivant :

- 45 heures de présence entraînent le paiement d'un salaire calculé sur 43 heures de travail effectif ;

- 3 heures supplémentaires sont décomptées et doivent faire l'objet soit d'un repos compensateur de remplacement égal à 3 heures 3/4 soit d'une majoration de salaire de 25 %.

En résumé, l'accord du 2 mars 1988 modifié fixe une double référence en matière de durée de travail ;

- la durée légale de 39 heures constitue la limite en deçà de laquelle il n'existe pas de relation d'équivalence et sert d'élément de garantie pour le calcul des rémunérations ;

- les durées conventionnelles de 43 heures pour les cuisiniers, 45 heures pour les autres salariés et 52 heures pour les veilleurs de nuit déterminent les seuils au-delà desquels le régime des heures supplémentaires s'applique.

C'est entre ces deux limites et ainsi que l'illustrent les graphiques ci-après, que s'appliquent les équivalences conventionnelles définies dans l'accord du 2 mars 1988.

Graphique n°1 : Mécanisme des équivalences concernant les veilleurs de nuit

Annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

En vigueur étendu

En deçà de 39 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif.

Au-delà de 52 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif auquel s'applique le régime des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou majoration de salaire).

(*) Graphique non reproduit ; voir BO Conventions collectives 88-41 (*)

Graphique n°2 : Mécanismes des équivalences concernant les autres salariés

Annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord

En vigueur étendu

En deçà de 39 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif.

Au-delà de 45 heures, toute heure de présence est considérée comme heure de travail effectif auquel s'applique le régime des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou majoration de salaire).

(*) Graphique non reproduit ; voir BO Conventions collectives 88-41 (*)

Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail - travail saisonnier

Signataires	
Organisations patronales	FAGIHT SNRPO ; SFH ; SNC ; ASMOTEC ; CFHRCD ; FNIH ; SNRLH.
Organisations de salariés	CFTC ; FO ; CGC ; CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et organisations syndicales soussignées estiment nécessaire de compléter l'accord national professionnel du 2 mars 1988, sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière, afin de tenir compte des particularités liées au phénomène saisonnier.

Le temps de repos entre 2 journées de travail peut être ramené à 10 heures dans les conditions suivantes :

1. Champ de la dérogation :

a) Sont concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements saisonniers ;

- les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents ;

- les salariés des établissements des communes :

- qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique (1) ; - ou qui ont été désignées par la commission décentralisée prévue à l'article 9 de l'accord du 2 mars 1989.

b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller et retour n'excède pas une demi-heure.

c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L 213-9 du code du travail s'appliquent.

2. Conditions et contreparties de la dérogation :

- la dérogation ouvre droit à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un repos compensateur de 20 minutes chaque fois qu'il y ait recouru ;

- ce temps de repos cumulable doit être pris au plus tard dans le mois suivant l'ouverture du droit. Le temps de repos non attribué au terme de ce délai est payé ;

- lorsque dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité hebdomadaire telle que prévue à l'article 4-B, 2ème tiret de l'accord du 2 mars 1988 ;

- la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible est fixée sur proposition des commissions décentralisées par une commission paritaire nationale composée des signatures de l'avenant. A titre transitoire et jusqu'au 30 avril 1991 dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en oeuvre pendant la durée qui ne peut excéder vingt-six semaines par an ;
- l'article 9 relatif aux commissions décentralisées d'application de l'accord du 2 mars 1988 s'applique à cet avenant ;
- il est de plus reconnu par les signataires que dans un délai de 2 années, les commissions décentralisées auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;
- quel que soit leur mode d'organisation du travail, les employeurs ayant recours à la dérogation doivent ouvrir un registre ou tout autre document réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hebdomadaire du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce registre est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et élargé par le salarié une fois par semaine ;
- il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

(1) La liste de ces communes peut être consultée dans chaque préfecture.

Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions décentralisées et commission nationale

Signataires	
Organisations patronales	SNRLH ; SNC ; ASMOTEC ; FNIH, SNRPO.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CGC ; CFTC ; CFDT.
Organisations adhérentes	Intersyndicale des indépendants (par lettre du 28 juin 1991)

I - COMMISSIONS DECENTRALISEES

Commissions décentralisées et commission nationale

En vigueur étendu

1.1 - Niveau de constitution

Les commissions décentralisées sont instituées au niveau des régions administratives.

Toutefois, dans trois régions :

- Ile-de-France ;
- Provence-Côte d'azur ;
- Rhône-Alpes ;

il est constitué, par dérogation, dans chacune d'elles, deux régions distinctes de plein exercice, délimitées comme suit :

1° Région Ile-de-France

D'une part Ile-de-France 1, comprenant :

- 75 : Paris intra-muros ;
- 92 : Hauts-de-Seine ;
- 93 : Seine-Saint-Denis ;
- 94 : Val-de-Marne.

D'autre part, Ile-de-France 2, comprenant : les autres départements de la région Ile-de-France.

2° Provence-Côte d'Azur

D'une part :

Côte d'azur comprenant : Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Var.

D'autre part :

Provence comprenant : Bouches-du-Rhône, Vaucluse, Hautes-Alpes.

3° Rhône-Alpes

D'une part :

Rhône-Alpes comprenant les départements de la région , à l'exception de Savoie et Haute-Savoie.

D'autre part :

Savoies, comprenant Savoie et Haute-Savoie.

Ces dérogations sont limitatives. Toute nouvelle dérogation ne pourrait être décidée que par un accord collectif modifiant le présent texte.

1.2 - Composition

Conformément à l'article 9 de l'accord du 2 mars 1988, chaque commission décentralisée est constituée à parts égales de représentants des syndicats signataires ou ayant adhéré à l'accord, dans la limite de dix pour le collège salarié et dix pour le collège employeur.

Chaque délégation doit être composée d'au moins 50 % de professionnels en exercice depuis 18 mois au moins ou deux saisons consécutives dans le ressort de la commission.

Elle peut être complétée :

- par des professionnels exerçant effectivement ladite profession, même en dehors du ressort de la commission et ce depuis au moins 5 ans ;
- par des retraités ayant exercé la profession, même en dehors du ressort de la commission, pendant au moins 10 ans ;
- par des représentants nationaux ou régionaux appartenant aux organisations syndicales signataires de l'accord du 2 mars 1988 et de ses avenants (ou y ayant adhéré ultérieurement) et exerçant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des HCR.

La profession est définie par référence au champ d'application de l'accord du 2 mars 1988.

La commission se dotera d'un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les postes de vice-président et de secrétaire sont détenus alternativement tous les deux ans par deux membres d'un même collège, différent de celui dont sont issus le président et le secrétaire adjoint.

Les propositions seront faites par chaque collège, selon la règle paritaire.

1.3 - Rôle des commissions décentralisées

Leur rôle est limité en application de l'article 9 de l'accord du 2 mars 1988 et de l'avenant n° 2 à l'accord en question portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail tels qu'ils résultent de cet accord.

Le pouvoirs de la commission s'exercent comme suit :

a) Lorsque la commission décentralisée est saisie de l'application de l'accord du 2 mars 1988 sur la base de l'article 9 précité, cette commission statuera dans les trente jours de la saisine.

b) Lorsque la commission décentralisée exerce un pouvoir nominatif en application de l'avenant n° 2 (soit au-delà de la période transitoire de 2 ans), la décision rendue dans les trente jours est du ressort de la commission décentralisée.

Toutefois, la commission nationale est saisie en appel en cas de divergence persistante au niveau de la commission décentralisée rendant impossible toute détermination de la saison.

Tout appel interjeté devant la commission nationale suspend la décision de la commission décentralisée.

1.4 Saisine et mode de délibération

La commission est saisie par une des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré ultérieurement, ou par un salarié ou un employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressé au siège de la commission, exprimant les motifs de la saisine.

La commission se réunit dans les trente jours suivant la réception de la lettre.

La commission ne peut délibérer que paritairement et en présence d'au moins deux représentants de chaque collège.

Elle se prononce par un vote.

Le vote se fait à raison d'une voix par collège.

Un procès-verbal prend acte de la délibération de la commission.

II - COMMISSION NATIONALE

Commissions décentralisées et commission nationale

En vigueur étendu

2.1 - Institution de la commission

Cette commission est instituée en application de l'article 9 de l'accord et son rôle est limité aux questions portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail tels qu'ils résultent de cet accord et de son avenant n° 2.

2.2 - Composition

Elle est composée paritairement d'un représentant par organisation patronale signataire ou ayant adhéré postérieurement à l'accord et ses avenants et d'un nombre égal de représentants des organisations de salariés répondant aux mêmes conditions dans la limite de dix représentants par collège.

Ces organisations syndicales choisiront leurs représentants parmi les membres élus ou permanents de leur organisation ayant un rôle direct et effectif dans la représentation syndicale des hôtels, cafés, restaurants.

Le bureau de la commission nationale sera choisi selon la procédure utilisée pour les commissions décentralisées, telles que prévues à l'article 1.2.

2.3 - Rôle de la commission nationale au plan national

Elle est saisie en appel (conformément à l'article 1.3 b) et directement des questions qui n'auraient pu être traitées par l'une des commissions décentralisées du fait d'un défaut de constitution régulière de celle-ci.

A titre transitoire, elle est éventuellement saisie, dans le cadre de l'avenant n° 2 à l'accord du 2 mars 1988.

Elle joue le rôle de conseiller des commissions décentralisées en fournissant à celles-ci toutes les informations nécessaires à leur bon fonctionnement.

2.4 Mode de délibération et saisine

La saisine et le mode de délibération de la commission nationale sont identiques à ceux des commissions décentralisées.

III - DISPOSITIONS COMMUNES

Commissions décentralisées et commission nationale

En vigueur étendu

En application de l'article 9 de l'accord, les employés de la profession siégeant dans les commissions décentralisées ou dans la commission nationale visée ci-dessus bénéficient du maintien du salaire dans la limite de 2 jours par an et par siège attribué à chaque organisation syndicale.

La participation du salarié à ces commissions ne doit entraîner aucune incidence sur l'exécution de son contrat de travail ou sur le déroulement de sa carrière.

La date de la réunion de la commission doit être fixée de manière à permettre au salarié de remplir son obligation de prévenance à l'égard de son employeur au moins 5 jours à l'avance.

Accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : 'cycle'. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 17 octobre 1989

Signataires	
Organisations patronales	FAGIHT; CFHRCD; SNC - ASMOTEL ; SNRPO.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Syndicats HCRBC-CFTC ; FGTA Force ouvrière ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH), le 5 janvier 1990.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13-2-1990 étendu par arrêté du 23-7-1990 JORF 8 août 1990

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressort aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708 et 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir

des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Le cycle de travail - Définition et mise en place

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le cycle de travail.

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisé de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la pratique d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des horaires selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

2.2. Définition et mise en place.

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'accord du 1er décembre 1988 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum 12 semaines.

Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un cycle à l'autre ;
- la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'accord du 2 mars 1988. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie, par référence à la durée légale de travail soit 39 heures ou des durées comprises entre 39 heures et les seuils fixés par l'accord précité ;
- les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;
- toute heure de présence au travail accomplie au-delà des durées hebdomadaires fixées dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéas 2 et 3 ci-dessus, est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

3.2. Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 4 de l'accord national professionnel du 2 mars 1988 dans l'industrie hôtelière est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de six jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 4 de l'accord précité.

3.3. Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 4 de l'accord précité ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de 8 semaines.

Lissage de la rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés employés suivant un horaire cyclique bénéficient d'une rémunération mensuelle régulière indépendante des fluctuations d'horaires. Cette rémunération mensuelle est établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle, telle que prévue au 3.1. ci-dessus.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont accomplies, celles-ci font l'objet d'un paiement majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laquelle elles ont été effectuées.

Formalités administratives

Article 5

En vigueur étendu

L'organisation de travail selon un cycle fait l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

La même procédure s'applique en cas d'interruption ou de changement de cycle. Un cycle ne peut être interrompu qu'au terme de la durée initialement fixée. L'interruption du cycle avant terme entraîne la requalification des heures effectuées chaque semaine par référence au régime du droit commun.

La répartition des horaires de travail du cycle est affichée sur le lieu de travail. Une copie est transmise à l'inspecteur du travail.

La mention ' Horaire cyclique ' figure sur le bulletin de paie des salariés dont l'horaire est organisé sous forme de cycles.

L'employeur enregistre sur un registre ou tout autre document réputé équivalent la durée hebdomadaire de travail effectuée par chaque salarié. Ce document, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, est émargé par le salarié une fois par semaine.

Ce document peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

Modalités d'application des différents régimes de travail

Article 6

En vigueur étendu

L'organisation du travail sous forme de cycle ainsi que les autres formes d'aménagement du temps de travail (modulation, repos compensateur de remplacement, régime de droit commun) peuvent être mis en place pour tout ou partie du personnel.

Toutefois, le personnel d'un même service par exemple, une salle de restaurant, une cuisine, le hall, une partie du service de chambres (room service), une autre partie du service de chambres (femmes de chambre, gouvernantes, valets) doit être soumis à un régime uniforme de travail soit le cycle, soit la modulation, soit le repos compensateur de remplacement, soit le régime de droit commun.

Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat français de l'hôtellerie ; Syndicat national des chaînes (Hôtellerie) ; AS Motel FAGIHT ; Syndicat national de la restauration publique organisée ; FNIH ; CFHRC.

Signataires

Organisations de salariés

Syndicat national CFTC des HCRBC ;
Syndicat national de l'encadrement (SEHOR) CGC ;
Fédération des services SNRIHCFDT ;
FGTA-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de la loi du 19 juin 1987. Il s'inscrit dans le cadre de l'article 3 du protocole d'accord du 2 mars 1988 dans les hôtels, cafés, restaurants, prévoyant l'engagement à poursuivre des négociations, afin de déterminer les possibilités de recours à d'autres formes d'aménagement du temps de travail. Ainsi, conscientes des variations de fréquentation et des fluctuations saisonnières inhérentes aux activités rattachées à l'industrie hôtelière, les parties conviennent de permettre, dans les meilleures conditions, aux entreprises, de recourir aux dispositions prévues par la loi du 19 juin 1987, notamment la modulation du temps de travail et le cycle de travail, sans toutefois qu'il soit possible de cumuler, sur une même période, les dispositions relatives à la modulation et celles du cycle.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale ressort aux rubriques 6701, 6703, 6704, 6705, 6706, 6707, 6708 et 6709 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973) ainsi que dans les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 6702).

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date.

Il est conclu pour une durée de deux ans.

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard trois mois avant l'expiration de l'accord.

Au-delà de deux ans, et en l'absence de toute dénonciation, l'accord devient à durée indéterminée. Il pourra dès lors être dénoncé selon les dispositions légales.

En toute hypothèse, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire dans les trois mois qui suivent la parution au Journal officiel de la nouvelle réglementation.

Modulation du temps de travail effectif

Définition.

Article 3-1

En vigueur étendu

L'horaire de travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée correspondant à tout ou partie de l'année.

Les parties signataires attirent l'attention sur le fait que la mise en place de la modulation ne doit pas être interprétée comme une incitation à adopter systématiquement le plafond maximal, mais considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la mesure où l'activité économique de l'entreprise le justifie.

Compte tenu de la diversité des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1er du présent accord, les parties reconnaissent la possibilité aux entreprises ou établissements de définir, par accord d'entreprise ou d'établissement, des modalités particulières d'application.

Toutefois, les dispositions définies ci-après sont réputées suffisantes pour qu'elles permettent aux entreprises ou établissements d'appliquer la modulation sans accord complémentaire, en permettant de prendre en compte une durée hebdomadaire jusqu'à quarante-huit heures de travail par semaine.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail, l'employeur doit enregistrer sur un registre ou tout autre document émarginé par le salarié, une fois par semaine, la durée hebdomadaire de travail effectuée par le salarié considéré.

Ce document est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Période de modulation.

Article 3-2

En vigueur étendu

La période de modulation ne saurait être supérieure à douze mois consécutifs. La modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable, soit sur toute autre période définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour les entreprises ou établissements n'ouvrant qu'une partie de l'année, la période de modulation est la durée d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement.

Horaire moyen.

Article 3-3

En vigueur étendu

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné, si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à quarante-huit heures par semaine. La limite inférieure est fixée à trente heures par semaine.

En aucun cas la limite supérieure de quarante-huit heures ne sera effectuée pendant plus de quatre semaines consécutives.

Lorsque, compte tenu de la modulation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée du travail tombe en deçà de trente heures par semaine, l'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter le bénéfice de l'indemnisation au titre du chômage partiel, tel que prévu par la loi.

Dans le cadre de la modulation (soit entre trente heures et quarante-huit heures), les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen ne donnent lieu ni à majoration pour heure supplémentaire, ni à repos compensateur, si elles sont strictement compensées en période de basse activité.

Contreparties.

Article 3-4

En vigueur étendu

Comme contrepartie à la mise en place de la modulation, les salariés concernés bénéficient des contreparties suivantes :

a) Dans les entreprises ou établissements mettant en place la modulation, le salaire brut de base correspondant à l'horaire hebdomadaire supérieur à trente-neuf heures pratiqué précédemment (heures supplémentaires exclues), perçu par les salariés présents au jour du passage à trente-neuf heures, sera maintenu.

Cette disposition est strictement limitée aux entreprises ou établissements désirant appliquer le système de modulation prévu par la loi du 19 juin 1947.

b) Dans les entreprises ou établissements pratiquant un horaire collectif inférieur ou égal à trente-neuf heures par semaine :

- soit un temps de formation de 15 % des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures et dans la limite de quarante-huit heures ;
- soit un repos compensateur de 10 % des heures effectuées dans les limites définies au paragraphe précédent, ou l'équivalent en salaire ;
- soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Programme indicatif.

Article 3-5

En vigueur étendu

La modulation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

A défaut, la programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaires...).

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés soixante-douze heures à l'avance.

Les variations d'activités et les impondérables inhérents à la profession peuvent, par exception, justifier qu'en cas de changement d'horaire les salariés concernés en soient avisés l'avant-veille avec un délai minimum de trente-six heures.

Heures effectuées au-delà de l'horaire moyen.

Article 3-6

En vigueur étendu

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période de modulation excède en moyenne, sur l'ensemble de cette même période, trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit :

- à une majoration de salaire de 25 % ;
- le cas échéant, au repos compensateur de 20 % prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 ;
- à un temps de formation de 15 % ou un repos compensateur de 10 % des heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ou l'équivalent en salaire ou toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement ; sauf si en cours d'année ces heures ont déjà donné lieu aux majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5-1 ou à un repos équivalent.

Rémunération.

Article 3-7

En vigueur étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate l'entreprise arrête un compte de compensation provisoire de chaque salarié un mois avant la fin de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail est inférieure en moyenne sur la période de modulation à la durée de présence convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régularisation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement et devront être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes, faute de quoi elles seront acquises au salarié.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué.

Article 3-7

En vigueur non étendu

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate l'entreprise arrête un compte de compensation provisoire de chaque salarié un mois avant la fin de la période de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée de travail est inférieure en moyenne sur la période de modulation à la durée de présence convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régularisation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement et devront être effectuées dans le mois suivant l'arrêt des comptes, faute de quoi elles seront acquises au salarié.

En cas d'indisponibilité de celui-ci, le délai d'un mois commencera à courir dès le jour de la reprise de son travail (1).

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail effectué.

(1) : alinéa exclu de l'extension par l'arrêté du 3 octobre 1989.

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Article 3-8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Personnel cadre.

Article 3-9

En vigueur étendu

Comme contrepartie à la mise en place de la modulation dans l'entreprise ou l'établissement, le personnel cadre, à l'exception du personnel cadre administratif et des services généraux, bénéficie de quatre jours de congés supplémentaires par an.

Ce congé supplémentaire ne saurait se cumuler avec les dispositions de l'article 7 de l'accord national professionnel sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière du 2 mars 1988 ou tout autre texte applicable en ce domaine dans l'industrie hôtelière.

Repos hebdomadaire.

Article 3-10

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire prévues à l'article 4 de l'accord national professionnel sur la durée du travail dans l'industrie hôtelière du 2 mars 1988 demeurent applicables en cas de mise en place de la modulation du temps de travail.

Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990

Signataires	
Organisations patronales	CFHRCD; FAGIHT; FNIH; SFH; SNC; SNRLH; SNRPO
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGC ; CGT ; FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord concerne les codes APE 67-01 à 67-09, ainsi que les bowlings.

Sont exclus du présent champ d'application :

- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter;
- les employeurs et salariés travaillant dans des entreprises de restauration collective (rubrique APE 67-02).

Portée

Article 2

En vigueur étendu

L'accord s'applique dans la limite maximum de cinq (5) réunions plénières par an, tenues à Paris. L'indemnité est forfaitisée par séance journalière qu'elle qu'en soit la durée, mais sous réserve d'une programmation des réunions dûment concernées.

maintien du salaire

Article 3

En vigueur étendu

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.

Indemnités

Article 4

En vigueur étendu

Ces indemnités concernent au maximum quatre délégués par séance et par organisation représentative au niveau national.

Pour les salariés habitant l'île de France :

- un forfait d'un repas par séance d'une valeur de 100 F ;
- un forfait transport par séance d'une valeur de 20 F .

Pour les salariés n'habitant pas l'île de France (au maximum deux délégués par organisation et par séance) :

- un forfait nuitée (chambre, couchette, petit déjeuner) par séance d'une valeur de 245 F ;
- un forfait de deux repas par séance d'une valeur de 200 F ;
- un forfait transport région parisienne par séance d'une valeur de 20 F ;
- le remboursement du transport sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2e classe, réduction déduite, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Modalités

Article 5

En vigueur étendu

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

Les justificatifs et les demandes devront être transmises 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 60 jours à partir de la fin du mois de la réunion, le remboursement sera effectué par les organisations patronales aux organisations syndicales de salariés qui le répercuteront à leurs délégués.

Article 6

En vigueur étendu

Cet accord entre en vigueur à la date de signature, y compris la réunion plénière ayant permis sa conclusion. Il est conclu pour 1 année pleine et entière et se prolongera par tacite reconduction, d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une des parties contractantes, au plus tard dans les 3 mois avant la date d'expiration du présent accord.

Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés. Etendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 18 mars 1993

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ; Syndicat national des chaînes d'hôtels (SNCH) ; Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat d'encadrement de l'hôtellerie ' restauration ' (SEHOR) CGC ; Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités CFTC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de l'industrie hôtelière se sont réunis afin de mettre en oeuvre le dispositif d'accès à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés, tel que déterminé par les différents textes en vigueur :

-accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

-loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Confirmant leur volonté de contribuer activement au développement de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière ;

Considérant la spécificité des entreprises de l'industrie hôtelière : moins 96 % d'entre elles ont un effectif inférieur à 10 salariés et emploient 50 % des salariés du secteur ;

Conscients de la nécessité d'organiser en faveur de ces salariés des formations permettant de prévenir et d'assumer l'évolution du contexte économique, les mutations technologiques et sociologiques auxquelles les entreprises doivent faire face pour être compétitives et soucieux de contribuer à pallier d'éventuelles déqualifications susceptibles de mettre en cause la sûreté de l'emploi,

les partenaires sociaux se donnent, par le présent accord, les moyens de faciliter et de promouvoir l'accès à la formation continue des salariés qui n'entraient pas, jusqu'à présent, dans le champ d'application des textes en vigueur.

Cet accord s'inscrit dans la démarche constante adoptée par la profession dans le cadre des structures paritaires dont elle s'est dotée-CNPE/ IH-FAF IH-de réaffirmer le principe d'une approche solidaire par la mutualisation des moyens financiers dont elle dispose, seule approche, compte tenu de la taille des entreprises concernées, susceptible de répondre aux besoins de formation continue des salariés relevant des petites entreprises de notre secteur.

Finalité de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur attachement au fonctionnement paritaire du dispositif de promotion, de financement et de gestion de la formation continue des entreprises de moins de 10 salariés.

A ces fins, elles décident de rassembler les moyens des différentes branches professionnelles du secteur et de leurs entreprises et d'en optimiser la mutualisation en fonction des besoins des entreprises et des salariés.

Elles confient à un seul organisme gestionnaire, le FAFIH (cf. art. 2) :

- la création d'une commission paritaire nationale spécifique (cf. art. 7) ;

- le recouvrement exclusif des contributions (cf. art. 5) ;

- la gestion des fonds mutualisés (cf. art. 6) ;

- le financement et la promotion des actions de formation dans le cadre d'une politique concertée (cf. art. 7).

Organisme collecteur national

Article 2

En vigueur étendu

Considérant les structures paritaires existantes et leur expérience en matière de formation et d'emploi, les parties signataires désignent, dans un souci de cohérence et d'efficacité, un seul organisme collecteur mutualisateur dans l'industrie hôtelière.

A ce titre, elles retiennent le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAFIH).

Article étendu sous-réserve de l'application des articles L.952-1 et suivants du code du travail.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Champ d'application de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Toutes les entreprises employant moins de 10 salariés, dont l'activité relève de l'industrie hôtelière, entrent dans le champ d'application du présent accord.

Sont concernées :

-les entreprises dont les activités sont répertoriées dans la classe 67 de la nomenclature des activités sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer), tel que précisé en annexe ;

-les entreprises dont les activités connexes à l'industrie hôtelière ne sont pas visées à l'alinéa précédent et qui demanderaient à bénéficier de cet accord en faveur de leurs salariés exerçant les métiers de l'industrie hôtelière, après décision de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE/ IH) habilitée à décider de l'élargissement du champ d'application.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de financement

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article 28 de la loi du 31 décembre 1991, toutes les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de consacrer au financement d'actions de formation professionnelle continue un pourcentage minimal de 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute.

En application de l'article 30 de ladite loi, les entreprises qui atteignent ou dépassent pour la première fois l'effectif de 10 salariés, sont soumises à cette même obligation pendant trois ans.

Les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de versement

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, s'acquittent obligatoirement de leur contribution (telle que définie à l'art. 4) auprès du FAFIH, seul organisme collecteur mutualisateur désigné par les parties signataires.

Le versement s'effectue selon le calendrier précisé par le législateur ; il est réputé libératoire sur le plan fiscal.

Dans le cas où des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord :

- ne se seraient pas acquittées de leur contribution obligatoire au FAFIH, celui-ci est habilité à en exiger le versement ;
- auraient versé leur contribution à un organisme collecteur autre que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement auprès de l'organisme collecteur désigné par cet accord.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Principe de mutualisation

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article 28 de la loi du 31 décembre 1991, les fonds reçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

Ils sont gérés au sein d'une section particulière, sur un compte distinct.

Les parties signataires se réservent toute latitude pour décider d'élargir ponctuellement, en tant que de besoin, la mutualisation de ces fonds à l'ensemble des contributions perçues au titre du plan de formation.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Rôle de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière

Article 7

En vigueur étendu

La commission est constituée auprès du conseil d'administration du FAF IH Elle est composée de représentants des parties signataires du présent accord.

Elle est habilitée à décider des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord en fonction des textes législatifs, réglementaires et administratifs en vigueur.

Elle définit notamment le cadre juridique du financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de 10 salariés en faveur de leurs salariés et veille à assurer l'accès du plus grand nombre à la formation professionnelle par une gestion équilibrée des disponibilités financières et une optimisation des effets de la mutualisation.

Elle est par ailleurs chargée :

-d'analyser, compte tenu des spécificités du secteur professionnel et en liaison avec les études menées par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière-CNPE/ IH-et les commissions régionales paritaires emploi-formation de l'industrie hôtelière-CRPEF/ IH-, les besoins et les moyens de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;

-de conduire une politique de formation spécifique aux petites entreprises et de leurs salariés, en référence à l'accord de branche étendu sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

-d'élaborer un programme d'information destiné à promouvoir la formation auprès des salariés et des entreprises ;

-de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours par la mutualisation.

Conditions et modalités d'accès aux fonds mutualisés

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties entrant dans le champ d'application du présent accord ont accès aux fonds mutualisés sous réserve de s'être acquittées au FAFIH du versement de leur contribution, conformément aux articles 4 et 5 dudit accord.

Les entreprises dont la contribution n'est pas exigible (car inférieure à 100 F) ont accès, en faveur de leurs salariés, aux fonds mutualisés au même titre que les entreprises ayant versé.

Les modalités d'accès des entreprises aux fonds mutualisés pour le financement d'actions de formation en faveur de leurs salariés sont définies par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés dans l'industrie hôtelière.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Litiges

Article 9

En vigueur étendu

Toute difficulté d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord est présentée à la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière et, en dernier recours, aux instances paritaires du FAFIH.

Durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Extension et dépôt

Article 11

En vigueur étendu

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

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

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE RELATIF A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIÉS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

En vigueur étendu

67.01 Hôtels, cafés, restaurants.

67.01 Restaurants et cafés-restaurants (sans hébergement).

67.04 Débits de boissons (sans spectacle).

67.05 Cafés-tabacs (à l'exclusion des tabacs sans cafés).

67.06 Débit de boissons avec spectacle.

67.07 Cafés associés à une autre activité, à l'exclusion des cafés-théâtres (le café étant l'activité principale).

67.08 Hôtels avec restaurant.

67.09 Hôtels sans restaurant.

NOTA : Le présent article est complété et, en tant que de besoin, remplacé, par le contenu de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA (non encore étendu au 01/08/95).

Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 en son article 30, modifiée par les lois n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et n° 93-121 du 27 janvier 1993, prévoyant la possibilité, pour les branches professionnelles, d'affecter une partie des fonds collectés par les organismes mutualisateurs agréés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Vu le décret n° 85-253 du 20 février 1985, pris pour l'application de l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984, relatif aux conditions de gestion des organismes mutualisateurs agréés et modifié par le décret n° 93-756 du 29 mars 1993 ;

Vu l'accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière étendu et modifié par l'avenant du 27 octobre 1992 ;

Vu l'accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière, étendu, retenant en son article 2 le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAF IH), comme seul organisme mutualisateur agréé pour la branche ;

Vu l'agrément du FAF IH en tant qu'organisme mutualisateur agréé,

Les parties signataires du présent accord :

-considérant l'apprentissage comme un dispositif professionnel d'éducation alternée à privilégier pour former les futurs professionnels dans le secteur de l'industrie hôtelière ;

-considérant la recommandation de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE- IH), en date du 15 mars 1993, déclarant l'apprentissage prioritaire dans le cadre de la négociation de branche visée à l'article L. 933-2 du code du travail,

sont convenues des dispositions ci-après :

Principe de financement

Article 1er

En vigueur non étendu

Les ressources perçues par le FAFIH en application du livre IX, titre VIII, chapitre 1er du code du travail ' Contrats d'insertion en alternance ' et des dispositions conventionnelles en vigueur, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière dans les conditions énoncées ci-après.

Les dotations reversées dans ce cadre aux CFA sont affectées exclusivement à la prise en charge de leurs dépenses de fonctionnement.

Part et conditions d'affectation des fonds

Article 2

En vigueur non étendu

La part des fonds visés à l'article 1er ci-dessus et reversés aux C.F.A. est arrêtée annuellement par les partenaires sociaux signataires du présent accord dans le respect des plafonds fixés par la loi.

Les pourcentages ainsi décidés feront l'objet d'un accord annuel en fonction des disponibilités constatées.

Cet accord déterminera par ailleurs la liste des C.F.A. pouvant bénéficier des versements opérés par le F.A.F.I.H. ainsi que la répartition de la dotation allouée à chacun d'entre eux. La liste précitée ainsi que la répartition des fonds seront arrêtées après examen des demandes de financement qui auront satisfait aux conditions fixées à l'alinéa 2 de l'article 3, en prenant en compte les critères et les éléments suivants :

- gestion autonome, exclusivement axée sur les métiers de l'industrie hôtelière ;
- qualité de l'enseignement (pourcentage de réussite aux examens de la même académie, effectifs placés durablement dans l'entreprise) ;
- prise en charge des frais de transport et d'hébergement des apprentis ;
- utilisation conforme des fonds précédemment attribués ;
- représentation des organisations professionnelles et syndicales au conseil de perfectionnement.

Structures d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Considérant la nature et l'origine des fonds reversés aux C.F.A. et prenant acte que ces fonds sont gérés par la commission nationale paritaire de la formation en alternance, créée à cet effet, par l'accord du 5 février 1985 étendu, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir en tant que de besoin, au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance.

Les organisations professionnelles et syndicales ne siégeant pas dans la commission visée à l'alinéa précédent seront expressément conviées lorsque l'ordre du jour aura pour objet l'application du présent accord.

Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 30-6-2003 art. 1 BOCC 2003-33.

Les centres de formation d'apprentis bénéficiaires sont exclusivement les CFA de l'industrie hôtelière exerçant leur activité en faveur des métiers de l'industrie hôtelière. Ceux-ci doivent transmettre une demande de financement des dépenses de fonctionnement au FAFIH. Pour être recevable, cette demande doit être adressée avant le 31 janvier de l'année au cours de laquelle seront versés les fonds collectés par le FAFIH au titre de l'année précédente.

La demande de financement émanant des CFA doit être motivée. En cas d'accord, celui-ci sera notifié au CFA avec le montant de la dotation allouée.

L'accord de prise en charge du F.A.F. IH porte sur une année.

Les CFA de l'industrie hôtelière pouvant déposer auprès du F.A.F. IH une demande de financement de frais de fonctionnement sont exclusivement ceux disposant d'une gestion autonome leur permettant d'appliquer les orientations définies par la branche dans le cadre notamment de l'accord de l'industrie hôtelière sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et de la politique et objectifs déterminés par la commission nationale paritaire à l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPE-IH).

Ils doivent assurer un enseignement de qualité préparant exclusivement aux métiers de l'industrie hôtelière et ont vocation à accueillir des jeunes de différentes régions.

Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que la part des ressources du F.A.F. IH émanant des versements des entreprises de l'industrie hôtelière au titre de la formation en alternance et destinée aux centres de formation d'apprentis de la branche concerne exclusivement les dépenses de fonctionnement des CFA

En conséquence :

- les CFA de l'industrie hôtelière qui percevront une dotation devront apporter la preuve de son utilisation conforme à sa finalité : ils devront remettre au F.A.F. IH, à sa demande, tous les documents justifiant de la réalité et de la bonne utilisation des fonds alloués et des résultats obtenus dans le cadre de la formation qu'ils dispensent ;

- les parties signataires du présent accord mandatent le F.A.F. IH, assisté de ses commissaires aux comptes, pour s'assurer de l'utilisation conforme des dotations attribuées.

Un compte rendu d'activité annuel pour l'ensemble des dotations sera communiqué à la CNPE-IH au conseil d'administration du F.A.F. IH ainsi qu'à son administration de tutelle.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Une commission de suivi est chargée de la mise en oeuvre de l'accord.

En application de l'article 3 du présent accord, cette commission spécialisée fonctionnera au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance comprenant à cet effet l'ensemble des représentants mandatés par les partenaires sociaux signataires.

La commission de suivi est composée de représentants des organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord.

Afin de procéder à son amélioration et, le cas échéant, à son actualisation, la commission de suivi se réunit à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, employeurs ou salariés :

- en tant que de besoin ;

- au moins une fois par an en tout état de cause.

Durée de l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de vingt et un mois, soit jusqu'au 30 juin 1995.

Il entre en vigueur à la date de signature.

Un mois avant l'arrivée à son terme, les parties signataires se réuniront pour décider de l'éventualité du renouvellement.

A défaut de cette réunion, les dispositions de l'accord seront reconduites pour un an.

Dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

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

Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie hôtelière (F.N.I.H.) ; Groupement national des chaînes hôtelières (G.N.C.H.) ; Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (C.F.H.R.C.D.) ; Syndicat français de l'hôtellerie (S.F.H.) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (F.A.G.I.H.T.) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (S.N.R.P.O.) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (S.N.R.L.H.).
Organisations de salariés	Syndicat national C.F.T.C. du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ; Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) C.F.E.-C.G.C. ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O.

Avenant à l'accord-cadre relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984

(art. 30), aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière

Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord du 27 septembre 1993 sur l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30) aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière est renouvelé pour une durée de 1 an, soit jusqu'au 30 juin 1996.

A cette date, l'accord du 27 septembre 1993 sera renouvelé par tacite reconduction sauf demandes exprimées par les partenaires signataires un mois avant l'arrivée de son terme.

Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993

Article 2

En vigueur non étendu

Les commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle de l'industrie hôtelière (CRPEF/IH) seront consultées pour avis sur la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires selon des modalités qui seront arrêtées par la commission prévue à l'article 6 de l'accord.

Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993

Article 3

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif à des modifications à l'accord-cadre

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) UMIH ; Groupement national des chaînes hôtelières et ASMOTEC (GNCH) UMIH ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SBERRS) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casino INOVA CFE-CGC.

Modifications à l'accord-cadre

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 4 ' Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires ' à l'accord-cadre du 27 septembre 1993 modifié est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifications à l'accord-cadre

Article 2

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 30 juin 2003.

Avenant du 28 juin 2005 relatif à l'affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH-UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNCH / UMIH) et ASMOTEC ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH / SYNHORCAT) ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH-SYNHORCAT) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national hôtellerie-restauration CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration, sport, loisirs et casino INOVA CFE-CGC.

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

En vigueur non étendu

Vu l'accord-cadre de branche du 27 septembre 1993, relatif à la part et aux conditions d'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes ;

Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

- la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au FAFIH au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière ;
- la liste des CFA de l'industrie hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux.

Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2005 au titre de l'année 2004 :

Pourcentage de reversement

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Article 1er

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par le FAFIH seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 12 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail et de 4,8419 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Bénéficiaires et dotations

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Article 2

En vigueur non étendu

La part des fonds fixée à l'article 1er faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis sera répartie comme indiqué en annexe I entre les CFA de l'industrie hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe II.

Chaque CFA bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe II.

Le FAFIH versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les centres de formation d'apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'industrie hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par lesdites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque CFA bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les CFA bénéficiaires.

Durée de l'accord

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2005 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Dépôt

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005

Article 4

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005 ANNEXE I

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises reçues par le FAFIH rattachées à l'exercice 2004 ont été enregistrées :

- au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de : 31 505 508 ;
- au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de : 6 595 344 .

La somme retenue par le FAFIH pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions est provisionnée à 4 100 000 .

Le montant provisionné étant de 4 100 000 , les pourcentages retenus sont de :

- 12 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, soit $31\,505\,508 \times 12\% = 3\,780\,660$;
- 4,8419 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit $6\,595\,344 \times 4,8419\% = 319\,340$.

Total : 4 100 000 .

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2005 (Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à ' l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ')

Affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005 ANNEXE II

En vigueur non étendu

CFA de la restauration de Meurthe-et-Moselle, 24, rue Henri-Bazin, 54000 Nancy	363 881
CEFPPA d'Illkirch, 77, route du Rhin, 67400 Illkirch-Graffenstaden	303 607
CFA des métiers de l'hôtellerie restauration de Colmar, 5, rue de la Gare, 68000 Colmar	129 712
Ecole des métiers de la table, 17, rue Jacques-Ibert, 75017 Paris	179 491
CEFAA de l'industrie hôtelière, avenue Jean-Fourgeaud, 93240 Villepinte	338 966
CECOF, 54, avenue de la Libération, 01500 Ambérieu-en-Bugey	54 815
CFA René-Villeneuve, 15, rue Maldonat, 04000 Digne-les-Bains	24 096
Tremplin Formation, CFA des Hautes-Alpes, 10, route de Graffinel, 05000 Gap	14 811
CFA de l'hôtellerie de Nice, 163, boulevard René-Cassin, BP 3145, 06203 Nice Cedex	46 678
Faculté des métiers, 54-56, rue de Cannes, 06150 Cannes-La Bocca	49 370
CFA Ardèche Nord SEPR, 58, chemin de Villedieu, 07100 Annonay	18 468
CFA Ardèche méridionale, route de l'Aérodrome, 07200 Lanas	12 800
CFA interprofessionnel des Ardennes, 129, avenue Charles-de-Gaulle, BP 420, 08700 Charleville-Mézières Cedex	23 405
CFA de la chambre des métiers, 2, rue Jean-Moulin, BP 26, 09001 Foix Cedex	11 337
CFA de la CCI de Carcassonne, chemin de Sainte-Marie, 11000 Carcassonne	21 495
CFA de Rodez, rue des Métiers, Z.I. de Cantaranne, 12033 Onet-le-Château	25 924

CFA du Pays d'Aix, 7, rue du Château-de-l'Horloge, 13090 Aix-en-Provence	40 045
ICEP-CFA des CCI du Calvados, 8, rue Claude-Bloch, 14053 Caen Cedex 4	49 462
Institut de formation professionnelle et permanente, 8, rue Agricole-Perdiguier, BP 713, 15017 Aurillac Cedex	9 143
CFA de la chambre de métiers, 68, avenue Gambetta, 16021 Angoulême Cedex	19 017
CFA de Bourges, rue de Turly, 18000 Bourges	33 513
Centre de formation le 13 vents, 51, boulevard de la Lunade, BP 147, 19000 Tulle	29 622
CFA de Haute-Corse, route du Village, 20600 Furiani	6 948
CFA " La Noue ", 1, chemin de la Noue, BP 80, 21602 Longvic	54 399
CFA lycée professionnel, avenue Joliot-Curie, 23400 Bourgneuf	5 715
CFA de la CCI de la Dordogne, avenue Henri-Deluc, 24750 Boulazac	25 559
CFA Hilaire-du-Chardonnet, 3, chemin de la Malcombe, 25000 Besançon	27 479
CFA Lucien-Ravit, rue de la Sablière, 26250 Livron-sur-Drôme	37 119
CFA interconsulaire de l'Eure, 41, rue du Pas-des-Heures, BP 205, 27102 Val-de-Reuil	71 678
CFA Interprofessionnel, rue Isidore-Douin, Les Chaises, BP 819, 28000 Chartres	49 878
CFA Polyvalent, 24, route de Cuzon, 29196 Quimper Cedex	6 308
IFAC CFA, 11, rue Yves-Giloux, 29229 Brest Cedex 2	32 141
CFA de la CCI de Nîmes, 90, allée Jacques-Cartier, 30320 Marguerittes	28 393
CFA du commerce et des services, 21, avenue Georges-Brassens, 31700 Blagnac	90 238
CFA de la chambre des métiers d'Auch, 2, chemin de la Caillaouère, BP 1, 32001 Auch Cedex	14 222
ICFA, rue René-Cassin, 33049 Bordeaux Cedex	50 102
CFA Cobas, 6, rue Aimé-Boucher, 33120 Arcachon	13 856
CFA hôtellerie restauration ICF 2300, avenue des Moulins, 34185 Montpellier Cedex 4	35 616
CFA de la CCI Béziers - Saint-Pons, 26, allée Paul-Riquet, BP 371, 34504 Béziers Cedex	37 495
Faculté des métiers IFCOM-IFHOR, Campus de Ker Lann, BP 17201, 35172 Bruz Cedex	34 610
Institut de formation et d'apprentissage de la CCI de Saint-Malo, Le Moulin du Domaine, BP 6, 35430 Saint-Jouan-des-Guerets	8 686
CFA chambre de métiers de l'Indre, 164, avenue John-Kennedy, 36000 Châteauroux	20 297
CFA de la ville de Tours, 8, allée Roger-Lecotté, 37100 Tours	58 107
Institut des métiers et des techniques, 10, rue Aimé-Pupin, 38029 Grenoble Cedex	35 250
IFPAC Champfleuri, BP 366, 38308 Bourgoin-Jallieu Cedex	39 273
CFA du Jura, route de Lyon, 39570 Gevingey	24 319
CFA de l'hôtellerie des Landes, 23, avenue du Sablar, BP 352, 40107 Dax Cedex	15 219
CFA de la chambre des métiers de Loir-et-Cher, 12, rue François-Billoux, 41000 Blois	48 781
CFA CIASEM 28, rue des Mouliniers, BP 60098, 42010 Saint-Etienne Cedex 2	43 844
CFA chambre de métiers de Loire-Atlantique CIFAM place Jacques-Chesné, BP 8309, 44983 Sainte-Luce-sur-Loire Cedex	67 341
CFA de la chambre de métiers du Loiret, 5, rue Charles-Péguy, BP 1927, 45009 Orléans Cedex 1	40 461
Ecole des métiers du Lot, rue Saint-Ambroise, 46000 Cahors	20 662
CFA de la Palme, 2, impasse Morère, 47000 Agen	33 828
Groupe FIM-CFA, rue de l'Oratoire, 50180 Agneaux	34 793
CFAID, 1, rue Albert-Camus, BP 2100, 52904 Chaumont Cedex 9	9 234
CFA des 3 villes de la Mayenne, 39, avenue Chanzy, BP 1329, 53013 Laval Cedex	28 525
CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle, 3, rue du Mouzon, BP 1019, 54521 Laxou Cedex	7 497
CFA Louis-Prioux, 4, parc Bradfer, BP 259, 55006 Bar-le-Duc	32 324
CFA chambre de métiers du Morbihan, 10, boulevard des Iles, BP 311, 56008 Vannes Cedex	49 736
CFA de l'hôtellerie, 8 bis, rue d'Annecy, 57070 Metz-Bellecroix	23 791
CFA polyvalent de Nevers-Marzy, 21, rue des Carrières, 58180 Marzy	31 085
CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat du Nord, 86, rue de Marquillies, 59000 Lille	23 222
CEFRAL, 214, rue du Contre-Torpilleur " Le Triomphant ", 59140 Dunkerque Cedex 1	26 879
CFA de l'Institut professionnel Saint-Louis, 145, avenue Marc-Sangnier, 59280 Armentières Cedex	49 695
CFA CCI de l'Oise, 6, rue Charles-Somasco, 60180 Nogent-sur-Marne	45 016
3 IFA, route du Mans, 61000 Alençon	16 731
Centre multiprofessionnel de formation des apprentis de l'Orne, route du Mans, 61000 Alençon	9 691
CFA du lycée Marguerite-Yourcenar, rue Saint-Exupéry, BP 35, 62660 Beuvry	11 079
CFA de la CABAB, 76, rue Bourgneuf, 64100 Bayonne	17 645
CFA des Hautes-Pyrénées, zone Bastillac Sud, 65000 Tarbes	12 942
CFA du lycée professionnel Joseph-Storck, 24, rue Jules-Ferry, 68504 Guebwiller	19 709
CFA François-Rabelais, 4, chemin du Dodin, BP 24, 69570 Dardilly	43 384
CFA de la Haute-Saône, espace de la Motte, 70000 Vesoul	29 399
CIFA Jean-Lameloise, 17, voie Romaine, 71640 Mercurey	25 965
CFA Sainte-Catherine, 202, rue Saint-Aubin, 72018 Le Mans Cedex	15 319
CFA-CCI de Mans et de la Sarthe, 132, rue Henri-Champion, Campus La Californie, 72019 Le Mans Cedex 2	31 319
CFA Ferrandi chambre de commerce et d'industrie de Paris, 19, rue Lord-Byron, 75008 Paris	50 000
CFA de l'Ecole hôtelière, 20, rue Médéric, 75017 Paris	51 559
CFA des métiers de l'hôtellerie et de la restauration, 135, rue Belliard, 75018 Paris	11 837
CFA de la chambre de métiers de Seine-Maritime, zone Marron, BP 701, 76208 Dieppe Cedex	19 657
CFA - IFA Marcel Sauvage, 11, rue du Tronquet, BP 256, 76825 Mont-Saint-Aignan Cedex	75 478
CFA Barthélemy de Laffemas, 1, rue du Port-de-Valvins, 77215 Avon Cedex	17 554
Association trajectoire formation CFA du lycée de Saint-Quentin-en-Yvelines, place François-Rabelais, BP 67, 78042 Guyancourt	22 359
Campus des métiers de Niort, 21, rue Herbillaux, BP 1088, 79010 Niort Cedex 9	36 936
Interfor SIA, 2, rue Vadé, BP 18, 80017 Amiens Cedex 1	26 290
CFA de la chambre des métiers du Tarn, 48, avenue de Lattre-de-Tassigny, 81020 Albi Cedex 9	31 776
Ecole des métiers CFA de Tarn-et-Garonne, 11, rue Ernest-Mercadier, Z.I. Nord, 82000 Montauban	19 525
CFA de la chambre des métiers du Var, avenue des Frères-Lumière - La Valette, BP 5, 83040 Toulon Cedex 9	106 786

CFA de la CCI d'Avignon et de Vaucluse, allée des Fenaisons, BP 660, 84032 Avignon Cedex 3	32 141
CFA Edouard-Branly, 5, boulevard Edouard-Branly, BP 259, 85006 La Roche-sur-Yon	13 703
CFA de la CCI de la Vienne, Moulin Apparent, BP 495, 86012 Poitiers	31 542
CFA Jean-Monnet, 12, rue Louis-Amstrong, 87006 Limoges	19 476
CFA Hôtelier, 32, boulevard d'Alsace, BP 127, 88407 Gérardmer Cedex	24 868
CFA Trajectoire Formation, 70, rue de Montgeron, 91800 Brunoy	5 190
CFA de la restauration, 58, avenue Faidherbe, 93100 Montreuil	14 770
IFA de la restauration, 55, Jean-Jacques-Rousseau, 95210 Saint-Gratien	16 091

Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'année 2006

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH / UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC / UMIH) et ASMOTEC ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH / SYNHORCAT) ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH / SYNHORCAT) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national hôtellerie-restauration (SNHR) 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 ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Financement des CFA pour l'année 2006

En vigueur non étendu

Accord relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, en application de l'article L. 983-4 du code du travail aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, pour l'année 2006

Vu l'accord-cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à la part et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes ;

Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

- la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au FAFIH au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière ;
- la liste des CFA de l'industrie hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux ;

Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2006 au titre de l'année 2005.

Financement des CFA pour l'année 2006

Article 1er

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par le FAFIH seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 10,798 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail et de 11,5287 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Financement des CFA pour l'année 2006

Article 2

En vigueur non étendu

La part des fonds, fixée à l'article 1er, faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis sera répartie comme indiqué en annexe I entre les CFA de l'industrie hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe II.

Chaque CFA bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe II.

Le FAFIH versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les centres de formation d'apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'industrie hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par lesdites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque CFA bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les CFA bénéficiaires.

Financement des CFA pour l'année 2006

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2006 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Financement des CFA pour l'année 2006

Article 4

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 23 mai 2006.

Financement des CFA pour l'année 2006

Article 20

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises reçues par le FAFIH rattachées à l'exercice 2005 ont été enregistrées :

Au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de 30 376 094 € ;

Au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de 7 112 681 €.

La somme retenue par le FAFIH pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions est provisionnée à 4 100 000 €.

Le montant provisionné étant de 4 100 000 €, les pourcentages retenus sont de :

- 10,798 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, soit 10,798 % x 30 376 094 € = 3 280 000 € ;

- 11,5287 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit 11,5287 % x 7 112 681 € = 820 000 €.

Total : 4 100 000 €.

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2006 Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail '

Financement des CFA pour l'année 2006 ANNEXE II

En vigueur non étendu

CFA de la restauration de Meurthe-et-Moselle, 24, rue Henri-Bazin, 54000 Nancy	369 720 Euros
CEFPPA d'Illkirch, 77, route du Rhin, 67400 Illkirch-Graffenstaden	314 080 Euros
CFA des métiers de l'hôtellerie, restauration de Colmar, 5, rue de la Gare, 68000 Colmar	131 453 Euros
Ecole des métiers de la table, 17, rue Jacques-Ibert, 75017 Paris	145 316 Euros
CEFAA de l'industrie hôtelière, avenue Jean-Fourgeaud, 93420 Villepinte	339 897 Euros
CECOF 54, avenue de la Libération, 01500 Ambérieu-en-Bugey	49 713 Euros
Institut de formation interprofessionnel de l'Allier, 11, route de Paris, 03000 Avermes	32 048 Euros
CFA René-Villeneuve, 15, rue Maldonat, 04000 Digne-les-Bains	19 977 Euros
Tremplin formation, CFA des Hautes-Alpes, 10, route de Graffinel, 05000 Gap	15 847 Euros
Faculté des métiers, 54-56, rue de Cannes, 06150 Cannes-la-Bocca	50 043 Euros
CFA de l'hôtellerie de Nice, 163, boulevard René-Cassin, BP 3145, 06203 Nice Cedex 3	34 680 Euros
CFA Ardèche nord SEPR, 58, chemin de Villedieu, 07100 Annonay	16 189 Euros
CFA Ardèche méridionale, route de l'Aérodrome, 07200 Lanas	17 334 Euros
CFA interprofessionnel des Ardennes, 129, avenue Charles-de-Gaulle, BP 420, 08007 Charleville-Mézières Cedex	25 594 Euros
CFA de la chambre de métiers, 2, rue Jean-Moulin, BP 26, 09001 Foix Cedex	13 204 Euros
CFA de la chambre de métiers de l'Aude, avenue des Genêts, La Roumenguière, BP 112, 11205 Lézignan-Corbières	7 104 Euros
CFA de Rodez, rue des Métiers, ZI de Cantaranne, 12033 Onet-le-Château	23 612 Euros
CFA du pays d'Aix, 7, rue du Château-de-l'Horloge, 13090 Aix-en-Provence	38 656 Euros
CFA interprofessionnel Corot, parc Massilia, 33, boulevard du Capitaine-Gèze, 13333 Marseille Cedex 14	56 085 Euros
ICEP CFA des CCI du Calvados, 8, rue Claude-Bloch, 14053 Caen Cedex 4	43 530 Euros
Institut de formation professionnelle et permanente, 8, rue Agricole-Perdiguier, BP 713, 15017 Aurillac Cedex	9 900 Euros
CFA de la chambre de métiers, 68, avenue Gambetta, 16021 Angoulême Cedex	19 647 Euros
SA lycée de l'Atlantique, 2, rue de Montréal, 17200 Royan	1 512 Euros
CFA de Bourges, rue de Turly, 18000 Bourges	35 341 Euros
Centre de formation Le 13-Vents, 51, boulevard de la Lunade, BP 147, 19000 Tulle	35 329 Euros
CFA de Haute-Corse, route du Village, 20600 Furiani	7 257 Euros
CFA " La Noue ", 1, chemin de la Noue, BP 80, 21602 Longvic	51 129 Euros
CFA, lycée professionnel, avenue Joliot-Curie, 23400 Bourgneuf	5 277 Euros
CFA de Bergerac, 109, rue du Docteur-Roux, La Moulette, 24100 Bergerac	14 195 Euros
CFA de la CCI de la Dordogne, avenue Henri-Deluc, 24750 Boulazac	25 913 Euros
CFA Hilaire-du-Chardonnet, 3, chemin de la Malcombe, 25000 Besançon	32 698 Euros
CFA Lucien-Ravit, rue de la Sablière, 26250 Livron-sur-Drôme	34 019 Euros
CFA interconsulaire de l'Eure, 41, rue du Pas-des-Heures, BP 205, 27102 Val-de-Reuil	61 454 Euros
CFA interprofessionnel, rue Isidore-Douin, Les Chaises, BP 819, 28000 Chartres	44 922 Euros
IFAC, CFA, 11, rue Yves-Giloux, 29229 Brest Cedex 2	25 511 Euros
CFA de la CCI d'Alès Cévennes, 270, quai des Près-Rasciaux, 30100 Alès	5 782 Euros
CFA de la CCI de Nîmes, 90, allée Jacques-Cartier, 30320 Marguerittes	25 098 Euros
CFA du Comminges, rue René-Arnaud, 31210 Gourdan-Polignan	12 390 Euros
CFA du commerce et des services, 21, avenue Georges-Brassens, 31700 Blagnac	100 417 Euros
CFA de la chambre des métiers d'Auch, 2, chemin de la Caillaouère, BP 1, 32001 Auch Cedex	12 048 Euros
ICFA, rue René-Cassin, 33049 Bordeaux Cedex	47 329 Euros
CFA Cobas, 6, rue Aimé-Bourdier, 33260 La Teste-de-Buch	13 204 Euros
CFA hôtellerie restauration-ICF, 2300, avenue des Moulins, 34185 Montpellier Cedex 4	26 172 Euros
Faculté des métiers IFCOM-IFHOR, campus de Ker Lann, BP 17201, 35172 Bruz Cedex	36 733 Euros
CFA chambre de métiers de l'Indre, 164, avenue John-Kennedy, 36000 Châteauroux	20 803 Euros
CFA de la ville de Tours, 8, allée Roger-Lecotté, 37100 Tours	48 557 Euros
Institut des métiers et des techniques, 10, rue Aimé-Pupin, 38029 Grenoble Cedex	37 642 Euros
IFPAC, Champfleuri, BP 366, 38308 Bourgoin-Jallieu Cedex	34 031 Euros
CFA du Jura, route de Lyon, 39570 Gevingey	29 240 Euros
CFA de l'hôtellerie des Landes, 23, avenue du Sablar, BP 352, 40107 Dax Cedex	14 323 Euros
CFA de la chambre de métiers de Loir-et-Cher, 12, rue François-Billoux, 41000 Blois	44 427 Euros
CFA CIASEM, 28, rue des Mouliniers, BP 60098, 42010 Saint-Etienne Cedex 2	40 131 Euros
CFA du Roannais, 155, route de Briennon, 42300 Mably	14 290 Euros

CFA, chambre de métiers de Loire-Atlantique CIFAM, place Jacques-Chesné, BP 8309, 44983 Sainte-Luce-sur-Loire Cedex	58 551 Euros
CFA de la chambre de métiers du Loiret, 5, rue Charles-Péguy, BP 1927, 45009 Orléans Cedex 1	36 828 Euros
Ecole des métiers du Lot, rue Saint-Ambroise, 46000 Cahors	24 272 Euros
CFA de la Palme, 2, impasse Morère, 47000 Agen	31 470 Euros
Institut des métiers Henry-Giral, CFAI de Mende, ZA, rue de l'Apprentissage, 48000 Mende	11 717 Euros
Groupe FIM-CFA, rue de l'Oratoire, 50180 Agneaux	31 860 Euros
CFAID, 1, rue Albert-Camus, BP 2100, 52904 Chaumont Cedex 09	8 012 Euros
CFA des 3-Villes de la Mayenne, 39, avenue Chanzy, BP 1329, 53013 Laval Cedex	32 037 Euros
CFA Louis-Prioux, 4, parc Bradfer, BP 259, 55006 Bar-le-Duc	24 119 Euros
CFA chambre de métiers du Morbihan, 10, boulevard des Iles, BP 311, 56008 Vannes Cedex	51 695 Euros
CFA de l'hôtellerie, 8 bis, rue d'Annecy, 57070 Metz-Bellecroix	21 915 Euros
CFA polyvalent de Nevers-Marzy, 21, rue des Carrières, 58180 Marzy	33 854 Euros
CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat du Nord, 86, rue de Marquillies, 59000 Lille	19 895 Euros
CEFRAL, 214, rue du Contre-Torpilleur " Le Triomphant ", 59140 Dunkerque Cedex 1	21 547 Euros
CFA de l'institut professionnel Saint-Louis, 145, avenue Marc-Sangnier, 59280 Armentières Cedex	50 704 euros
CFA CCI de l'Oise, 6, rue Charles-Somasco, 60180 Nogent-sur-Oise	34 031 Euros
3 IFA, route du Mans, 61000 Alençon	18 656 Euros
Centre multiprofessionnel de formation des apprentis de l'Orne, route du Mans, 61000 Alençon	9 239 Euros
CFA du lycée Marguerite-Yourcenar, rue Saint-Exupéry, BP 35, 62660 Beuvry	9 369 Euros
Institut des métiers, rue du Château-des-Vergnes, 63039 Clermont-Ferrand Cedex 2	39 895 Euros
CFA de la CABAB, 76, rue Bourgneuf, 64100 Bayonne	15 033 Euros
CFA des Hautes-Pyrénées, zone Bastillac Sud, 65000 Tarbes	9 735 Euros
CFA du lycée professionnel Joseph-Storck, 24, rue Jules-Ferry, 68504 Guebwiller	19 761 Euros
CFA de la Haute-Saône, espace de la Motte, 70000 Vesoul	24 603 Euros
CIFA Jean-Lameloise, 17, voie Romaine, 71640 Mercurey	26 998 Euros
CFA Sainte-Catherine, 202, rue de Saint-Aubin, 72018 Le Mans Cedex	13 535 Euros
CFA CCI du Mans et de la Sarthe, 132, rue Henri-Champion, campus La Californie, 72019 Le Mans Cedex 2	32 603 Euros
Centre de formation professionnelle, 126, chemin des Métiers, 74570 Groisy	45 099 Euros
CFA de l'école hôtelière, 20, rue Médéric, 75017 Paris	43 530 Euros
CFA de la chambre de métiers de Seine-Maritime, zone Marron, BP 701, 76208 Dieppe Cedex	20 225 Euros
Centre municipal de formation d'apprentis, 68, rue René-Perrochon, 76620 Le Havre	21 641 Euros
CFA IFA Marcel-Sauvage, 11, rue du Tronquet, BP 256, 76825 Mont-Saint-Aignan Cedex	66 976 Euros
CFA de la chambre de métiers des Yvelines, 17, avenue du Général-Mangin, 78000 Versailles	49 394 Euros
Association Trajectoire formation, CFA du lycée de Saint-Quentin-en-Yvelines, place François-Rabelais, BP 67, 78042 Guyancourt	18 833 Euros
Campus des métiers de Niort, 21, rue Herbillaux, BP 1088, 79010 Niort Cedex 9	31 624 Euros
CFA de la chambre des métiers du Tarn, 48, avenue de Lattre-de-Tassigny, 81020 Albi Cedex 9	27 494 Euros
Ecole des métiers, CFA de Tarn-et-Garonne, 11, rue Ernest-Mercadier, ZI Nord, 82000 Montauban	24 603 Euros
CFA de la chambre des métiers du Var, avenue des Frères-Lumière, La Valette, BP 5, 83040 Toulon Cedex 9	102 907 Euros
CFA de la CCI d'Avignon et de Vaucluse, allée des Fenaisons, BP 660, 84032 Avignon Cedex 3	37 890 Euros
CFA Edouard-Branly, 5, boulevard Edouard-Branly, BP 259, 85006 La Roche-sur-Yon	13 461 Euros
CFA de la CCI de la Vienne, Moulin-Apparent, BP 495, 86012 Poitiers	30 786 Euros
CFA Jean-Monnet, 12, rue Louis-Amstrong, 87006 Limoges	19 169 Euros
CFA hôtelier, 32, boulevard d'Alsace, BP 127, 88407 Gérardmer Cedex	19 815 Euros
CIFA, 3, rue Jean-Bertin, 89000 Auxerre	40 297 Euros
CFA municipal de Belfort, 2, rue René-Cassin, ZA de la Justice, 90000 Belfort	16 355 Euros
CFA Trajectoire formation, 70, rue de Montgeron, 91800 Brunoy	5 546 Euros
IFA de la restauration, 55, rue Jean-Jacques-Rousseau, 95210 Saint-Gratien	17 499 Euros
IMA institut des métiers de l'artisanat, 43, avenue Pierre-Semard, 95400 Villiers-le-Bel	24 119 Euros

Accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) ; Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ; Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ; 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) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) ; Syndicat national des centres de bowling (SNCB).
Organisations de salariés	Syndicats de salariés signataires : Fédération des services CFDT ; Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités CFTC ; Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) CFE - CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

L'évolution rapide des technologies nouvelles et des marchés, les changements des habitudes de consommation de la clientèle et du comportement des consommateurs entraînent une transformation des compétences, un nécessaire accroissement des qualifications et l'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces changements peuvent constituer pour les salariés les plus démunis de sérieuses difficultés d'adaptation et de progression professionnelle.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de mettre en oeuvre le dispositif du capital de temps de formation en faveur des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18.

L'objet du capital de temps de formation est de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification ou leur pluriqualification. Le capital de temps de formation procède d'une demande volontaire de formation de la part du salarié.

Le présent accord précise les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation est mis en oeuvre dans les entreprises relevant de l'article 18 du présent accord.

Organisme national paritaire de mutualisation

Article 2

En vigueur étendu

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, les parties signataires désignent le FAFIH comme l'organisme national paritaire de mutualisation du dispositif du capital de temps de formation.

A ce titre, il est mandaté pour créer une commission nationale paritaire du capital de temps de formation, chargée, sous l'autorité du conseil d'administration du FAFIH, de la gestion du dispositif du capital de temps de formation et de la bonne application du présent accord.

Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation

Article 3

En vigueur étendu

Lorsque l'entreprise élabore son plan de formation, elle détermine dans ce plan les actions de formation qui sont éligibles au capital de temps de formation.

Les représentants du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel - sont consultés conformément à l'article 10 du présent accord.

Publics prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont, en priorité :

- les salariés de tous niveaux désirant s'adapter à l'évolution de leur emploi ;
- les salariés devant faire face à des mutations technologiques ou organisationnelles et, en particulier, ceux de 45 ans et plus ;
- les saisonniers, notamment sous contrat de travail à temps partiel annualisé, âgés de plus de 26 ans et, en particulier, ceux de 45 ans et plus.

Objectif des actions de formation

Article 5

En vigueur étendu

Les actions de formation correspondant aux publics visés à l'article 4 ont pour objectif de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles ;
- accroître leurs qualifications ;
- développer les pluricompetences ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Conditions d'ancienneté

Article 6

En vigueur étendu

Pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

- 4 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18 dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.
- si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 5 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Pour bénéficier de formations longues et validantes tel que prévu à l'article 9, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

- 8 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail ;
- si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 9 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article 18, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Délai de franchise

Article 7

En vigueur étendu

Le délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixé à 2 ans par semaine de formation, avec un maximum de 4 ans.

Absences simultanées

Article 8

En vigueur étendu

La satisfaction aux demandes des salariés peut être différée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements de 1 à 99 salariés, si la demande de formation au titre du capital de temps de formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique ;
- dans les entreprises ou établissements de 100 salariés et plus, si le pourcentage des salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise-établissement. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique.

Lorsqu'une demande de formation dans le cadre du capital de temps de formation est différée par l'entreprise, celle-ci informe le salarié par notification écrite et motivée.

Durée minimale de formation

Article 9

En vigueur étendu

La durée d'une formation suivie dans le cadre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 35 heures.

Les parties signataires confient à la commission nationale paritaire du capital de temps de formation le soin de déterminer la durée des formations, selon leur nature et l'objectif poursuivi. Toutefois, elles s'accordent sur les durées minimales de références suivantes :

- formations longues et validantes : minimum 200 heures ;
- langues vivantes : minimum 60 heures ;
- autres formations : minimum 35 heures.

Elles réservent au conseil d'administration du FAFIH tout pouvoir d'intervention et de décision tel que défini à l'article 14 du présent accord.

Information et consultation des représentants du personnel

Article 10

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les actions de formation comprises dans le plan de formation et notamment celles pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation par les salariés concernés.

Lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise, la note d'orientation générale de l'entreprise en matière de formation doit faire état du capital de temps de formation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la décision de l'employeur de satisfaire ou de différer la demande du salarié.

Conditions spécifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation

Article 11

En vigueur non étendu

Le salarié et l'employeur peuvent décider d'un commun accord que l'action de formation se déroule partiellement en dehors du temps de travail, dès lors que la durée de celle-ci est supérieure à 75 heures. Dans ce cas, la période de formation réalisée en dehors du temps de travail ne peut excéder 25 % de la durée totale de la formation.

Pour les formations en langue vivante, les parties signataires préconisent que la formation exécutée hors du temps de travail puisse, par dérogation, couvrir jusqu'à 50 % de la durée totale de la formation.

La période de formation hors temps de travail excédant 25 % de la durée de formation pourrait être effectuée dans le cadre de congés légaux.

Cette mesure dérogatoire ne peut être appliquée qu'avec l'accord du salarié.

Modalités de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise à une autre

Article 12

En vigueur étendu

Le capital de temps de formation est transférable d'une entreprise à une autre dès lors qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord, article 18.

Tout salarié concerné peut se prévaloir du capital de temps de formation auprès de son employeur en produisant le(s) certificat(s) de travail ou, à défaut, les fiches de paye en sa possession.

Procédure

Article 13

En vigueur étendu

Tout salarié remplissant les conditions requises dans le présent accord peut demander par écrit à son employeur à participer dans le cadre du plan de formation à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation et conformes aux articles 5 et 9 ci-dessus.

L'entreprise examine la demande du salarié. En cas d'accord, elle dépose auprès du FAFIH une demande de prise en charge.

Cette demande est instruite par le FAFIH en tenant compte des dispositions du présent accord.

Elle est alors :

- soit satisfaite - avec une participation financière décidée en application des articles 15 et 16 du présent accord et communiquée à l'entreprise ;
- soit refusée ; dans ce cas, le FAFIH informe l'entreprise de son refus motivé. L'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé les raisons du rejet de la demande. Le contrat de travail continue de s'appliquer au salarié, conformément au code du travail.

Les instances représentatives du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement - ou à défaut, les délégués du personnel, sont tenues informées des décisions prises par l'entreprise et le FAFIH.

Commission nationale paritaire du capital de temps de formation

Article 14

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire du capital de temps de formation est créée. Elle est composée paritairement :

- pour moitié, paritairement, par le comité national paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus ;
- pour moitié, paritairement, par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Elle est chargée de la gestion et du financement des actions de formation du dispositif, de la mise en application des clauses de cet accord, sous l'autorité du conseil d'administration du FAFIH.

La commission nationale paritaire du capital de temps de formation, en accord avec le conseil d'administration du FAFIH, peut mandater la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de 10 salariés et le comité national paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus, afin de mettre en oeuvre la politique et les objectifs décidés par ses soins et approuvés par le conseil d'administration du FAFIH.

Elle dispose d'un large pouvoir de proposition et de décision ; elle exerce ce pouvoir sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration qui est habilité par les parties signataires à intervenir dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif et de la recherche d'un équilibre de sa gestion financière. Le conseil d'administration du FAFIH peut, le cas échéant, formuler des recommandations sur la cohérence du dispositif avec la stratégie générale de la formation dans l'industrie hôtelière.

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de dix salariés et plus

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Financement du capital de temps de formation

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré :

- pour moitié par le F.A.F.I.H., par affectation spécifique au capital de temps de formation de 50 % de la contribution des entreprises destinée au C.I.F.-C.D.I., représentant 0,10 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence ;
- pour moitié par les entreprises, soit dans le cadre du 0,9 % plan de formation, soit sur leurs fonds propres.

Les fonds perçus sont mutualisés par le F.A.F.I.H. dès leur réception.

15.2. Utilisation des fonds

L'accès aux fonds mutualisés par le F.A.F.I.H. au titre du capital de temps de formation est réservé aux entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle continue s'étant régulièrement acquittées de leur obligation de versement plan de formation et capital de temps de formation.

15.3. Modalités de financement

15.3.1. Au titre du capital de temps de formation.

L'action de formation peut faire l'objet d'une participation financière du F.A.F.I.H. sur les fonds mutualisés du capital de temps de formation, à hauteur de 50 % du montant total de la dépense et selon les disponibilités.

15.3.2. Au titre du plan de formation.

Peuvent bénéficier d'une participation financière du F.A.F.I.H. :

- les entreprises ayant opté pour l'option I de versement au titre du plan de formation en application de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 0,9 % de la masse salariale brute de l'année de référence) ;
- les entreprises ayant opté pour l'action II de versement au titre du plan de formation en application de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 5 % au moins du 0,9 %) avec versement volontaire spécifique supplémentaire au titre du capital de temps de formation, égal à 0,045 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Ce versement peut donner lieu à une participation financière du F.A.F.I.H. au moins égale au montant du 0,045 % versé volontairement par l'entreprise.

Les modalités de la participation du F.A.F.I.H. au financement du capital de temps de formation sur les fonds mutualisés du plan de formation sont applicables selon les conditions de mise en oeuvre des dispositions de l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 par le conseil d'administration du F.A.F.I.H.

15.4. Participation financière du F.A.F.I.H.

Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

NOTA : Arrêté du 28 juin 1996 art. 1 : le point 15-1 de l'article XV est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de dix salariés

Article 16

En vigueur étendu

Les entreprises de moins de dix salariés s'acquittent de leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue en versant au F.A.F.I.H. une contribution égale au moins à 0,15 % de la masse salariale brute de l'année de référence. Ces versements sont mutualisés dès leur réception.

Ils servent à financer le plan de formation et, en référence à l'article 17 de l'accord du 20 décembre 1994, la part du capital de temps de formation à la charge de l'entreprise, dans la limite de la dotation financière définie par le conseil d'administration du F.A.F.I.H. sur proposition de la commission nationale paritaire des entreprises de moins de dix salariés.

Modalités de financement

16.1. Entreprises assujetties

Les entreprises de moins de dix salariés assujetties au financement de la formation professionnelle continue ont accès aux fonds mutualisés dès lors qu'elles se sont régulièrement acquittées de leur obligation de versement 0,15 %.

L'action de formation envisagée, éligible au capital de temps de formation, peut faire l'objet d'une participation financière du F.A.F.I.H. selon les disponibilités.

16.1.1. Au titre du capital de temps de formation.

La participation financière du F.A.F.I.H. peut se situer à hauteur de 50 % du montant total de la dépense. Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

16.1.2. Au titre du 0,15 %.

La participation du F.A.F.I.H. porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la commission nationale paritaire de la formation de moins de dix salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon la décision ponctuelle ou de portée générale du conseil d'administration du F.A.F.I.H., sur proposition de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés.

16.2. Entreprises non assujetties

Les entreprises de moins de dix salariés non assujetties peuvent bénéficier d'une participation du F.A.F.I.H. au financement d'une action de formation éligible au capital de temps de formation dans la limite des fonds disponibles.

Pour avoir accès aux fonds mutualisés, ces entreprises de moins de dix salariés devront verser au F.A.F.I.H., mandaté à cet effet par la commission nationale paritaire du capital de temps de formation, en application de l'article 2, une contribution volontaire forfaitaire dont le montant sera proposé par cette commission au conseil d'administration du F.A.F.I.H. qui en décidera.

16.2.1. Au titre du capital de temps de formation.

La participation financière du F.A.F.I.H. peut se situer à hauteur de 50 % du montant total de la dépense.

Elle peut porter sur :

- le coût de la formation ;
- les salaires et charges sociales des salariés ;
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la commission nationale paritaire du capital de temps de formation sous l'autorité et la responsabilité du conseil d'administration du F.A.F.I.H. tel que précisé à l'article 14 du présent accord.

16.2.2. Au titre du 0,15 %.

La participation du F.A.F.I.H. porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la commission nationale paritaire de la formation de moins de dix salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon la décision ponctuelle ou de portée générale du conseil d'administration du F.A.F.I.H., sur proposition de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés.

Suivi de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans à compter de la date de la signature de l'accord afin de procéder au bilan de l'application de l'accord.

Champ d'application de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 1-2-1996 BOCC 96-18 étendu par arrêté du 28-6-1996 JORF 29-6-1996.

- hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1 A à D) ;
- restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3 A) ;
- cafés et restaurants avec spectacle, discothèques, à l'exception des personnels relevant des métiers du spectacle (NAF 92.3 D à J) ;
- cafétérias et activités du même type (NAF 55.3 A) ;
- cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines (NAF 55.5 A) ;
- restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5 C) ;
- cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs (NAF 55.4 A et B) ;
- traiteurs-organiseurs de réception (NAF 55.5 D) ;
- restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3 A) ;
- centres de bowling (NAF 92.6 A) ;
- voitures-lits et couchettes (NAF 55.2 E).

Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ; Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ; Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants (SNC) et l'association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (SNRLH) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ; Syndicat national des centres de bowling (SNCB).
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Syndicat national CFTC du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ; Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (SEHOR) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Vu l'article L. 961-12 du code du travail (loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 74),

Vus les articles R. 961-1-14 et R. 964-1-16 du code du travail (décret n° 96-703 du 7 août 1996 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle),

Vu l'accord paritaire du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière,

Les parties signataires, confirmant les décisions prises lors du conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière du 9 avril 1997, conviennent des dispositions ci-après :

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article R. 964-1-14 du code du travail, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière rémunère les missions et services accomplis par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue.

Article 2

En vigueur non étendu

A cet effet, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière verse aux organisations professionnelles d'employeurs et aux syndicats de salariés mentionnés à l'article 1er une somme égale au plus à 0,75 % du montant des sommes qu'il collecte annuellement au titre des différents dispositifs de formation professionnelle continue qu'il est habilité à gérer.

Cette somme se décompose comme suit :

0,75 % des contributions perçues des entreprises de l'industrie hôtelière entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 au titre :

- des contrats d'insertion en alternance ;
- du capital de temps de formation ;
- du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, pour ce qui est de la fraction minimale obligatoire de versement prévue à l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994.

0,75 % du montant de la trésorerie disponible et constatée au 31 décembre de l'exercice, portant sur la partie libre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3

En vigueur non étendu

Les fonds alloués aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière sont répartis à part égale entre les deux collèges, soit 50 % pour le collège employeurs et 50 % pour le collège salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les missions et services mentionnés à l'article 1er sont ceux énumérés à l'alinéa 2 de l'article R. 964-1-14 du code du travail.

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs se charge de gérer directement les sommes qui lui sont allouées, notamment en ce qui concerne les remboursements des frais engagés par ses représentants mandatés.

Outre les justificatifs remis au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière en contrepartie des sommes allouées, elle adressera au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière un compte-rendu annuel d'exécution des actions entreprises.

En application de la réglementation, le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière le joindra à l'état statistique et financier qu'il est tenu de transmettre à son administration de tutelle.

Article 6

En vigueur non étendu

Chaque collège conviendra des modalités de mise en oeuvre des dispositions stipulées à l'article 3 du présent accord.

Pour chacun des deux collèges, ces modalités figureront dans un document annexé au présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Sous réserve de modifications des textes législatifs et/ou réglementaires qui régissent les organismes paritaires collecteurs agréés et la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception par les parties signataires, sous respect d'un préavis de trois mois dans les conditions définies par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8

En vigueur non étendu

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

ANNEXE I : Collège salariés ACCORD du 18 juin 1997

ANNEXE I : Collège salariés

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière - représentant le collège salariés prennent acte des dispositions arrêtées paritairement dans l'accord du 20 décembre 1994 précité.

Ils décident des modalités d'application suivantes, en référence aux articles II, III et V de l'accord du 18 juin 1997 :

- la somme allouée au collège salariés en rémunération des missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue et visée à l'article III de l'accord du 20 décembre 1994 est répartie en parts égales entre les cinq organisations syndicales de salariés composant le collège salariés au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière ;

- chaque syndicat de salariés signataire s'engage à produire au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière les justificatifs correspondant aux dépenses qu'il a effectuées au titre des articles III et V de l'accord visé à l'alinéa précédent.

ANNEXE II : Collège employeurs ACCORD du 18 juin 1997

ANNEXE II : Collège employeurs

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 20 décembre 1994 conviennent de la répartition suivante des moyens financiers que le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière peut annuellement affecter à ses frais de fonctionnement pour rémunérer les missions et services que les représentants mandatés de ces organisations professionnelles d'employeurs ont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (décret n° 96-703 du 7 août 1996) :

Chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire, pour ce qui la concerne et pour l'objet cité, peut faire prendre en charge les frais qu'elle a engagés, sur justificatifs remis au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, à concurrence du montant qui résulte du principe suivant et de l'addition des sommes obtenues en 2 et 3 :

1. La somme dévolue au collège employeurs qui résulte des articles II, III et V de l'accord du 18 juin 1997 est divisée en deux parts égales de 50 %.

2. Une première part de 50 % est divisée par le nombre total de sièges titulaires du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de sièges de titulaires dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

3. La seconde part de 50 % est divisée par le nombre total de voix du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de voix dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cafetiers-brasseries et discothèques (FNCBD) ; Fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ; Fédération nationale de la restauration française (FNRF) ; Syndicat national des chaînes (SNC) ; Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ; Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ; 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) ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF).

Signataires

Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration CFE-CGC SEHOR ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FGTA-FO. Vu l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 ; Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ; Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière des activités connexes FAFIH,
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs de l'industrie hôtelière signataires du présent accord :

1° Désirant renforcer les moyens de réflexions et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et participer efficacement aux relations avec les instances publiques et privées concernées ;

2° Considérant que les salariés et les entreprises ont les droits et des obligations dans trois domaines de formation :

- pour l'entreprise, le plan de formation ;
- pour le salarié, le droit individuel à la formation ;
- pour la profession, les initiatives collectives favorisant la formation des professionnels et des demandeurs d'emploi, notamment les jeunes ;

3° Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont un des éléments d'une politique sociale et l'expression directe d'une politique contractuelle entre les partenaires sociaux, décident, pour agir, de se réunir au niveau national et dans les régions afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord actualise les dispositions de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la CPNE/IH et s'y substitue.

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière désignée CPNE/IH.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 3 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

La CPNE/IH a pour objet de :

1. Définir et orienter une politique générale d'emploi, de formation et de qualification dans l'industrie hôtelière.
2. Mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et en général conduire toute action susceptible de traiter les questions relatives :
 - à l'emploi, notamment de contribuer ;
 - à l'étude de l'évolution, présente et future de l'emploi et en apprécier les effets ;
 - à la sécurité de l'emploi ;
 - à l'adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale ;
 - aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèreront nécessaires notamment en cas de licenciements économiques tels qu'indiqués dans l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986 ;
 - à la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
 - aux contrats d'insertion en alternance ;
 - aux actions de formation continue ;
 - au capital de temps de formation ;
 - aux actions de promotion professionnelle et sociale ;
 - aux actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi ;
 - aux congés individuels de formation ;
 - et tout autre dispositif de formation à venir ;
 - aux qualifications professionnelles en définissant et en reconnaissant les nouvelles qualifications leur paraissant devoir être développées et pouvant être préparées et validées, notamment dans le cadre de l'alternance ou par la voie de la certification des acquis de l'expérience.
- A cet égard, la CPNE/IH développe des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, en s'appuyant sur les commissions de certification spécialisées qu'elle a mises en place.

Pour l'exécution de ces initiatives, la CPNE/IH peut missionner des organismes extérieurs.

3. Examiner l'adéquation entre l'emploi et les formations professionnelles.
4. Suivre, selon les attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au titre de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
5. Apprécier la suite à donner aux travaux des groupes paritaires spécialisés.
6. Etablir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation afin d'agir conjointement avec le FAFIH.

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Le présent accord concerne :

- les entreprises de la métropole ainsi que celles des départements d'outre-mer qui exercent une ou plusieurs activités figurant à l'annexe I ;

- les activités non visées à l'alinéa précédent connexes à l'industrie hôtelière et qui demanderaient à bénéficier de cet accord après décision de la CPNE/IH.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 7 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1 A à E).

Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3 A).

Cafétérias et activités du même type (NAF 55.3 A).

Pour la France métropolitaine, la restauration collective à but lucratif ou non lucratif recouvre toutes les activités relevant des codes NAF 55.5 A et 55.5 C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées dont les secteurs sont : entreprise et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées, foyers, résidence avec services, maison de retraite, social et médico-social.

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5 C).

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 55.4 A à C).

Traiteurs organisateurs de réceptions (NAF 55.5 D).

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3 A).

Centres de bowlings (NAF 92.6 A).

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.2 E).

Etablissements de thalassothérapie rattachés à un établissement hôtelier (NAF 93.0 K).

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNE/IH sous réserve que la demande soit faite par un accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée.

Composition

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 4 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

La CPNE/IH est composée paritairement de 15 membres pour le collège salariés et de 15 membres pour le collège employeurs, soit au total 30 membres.

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent et mandatent les personnes chargées de les représenter au sein de la CPNE/IH.

Chaque collège décide de la répartition de ses 15 membres.

Elle peut créer en son sein des groupes paritaires spécialisés, notamment pour examiner les questions spécifiques aux secteurs qui en font la demande.

Les conditions d'indemnisation des membres de la CPNE/IH sont réglées conformément à l'article L. 992-8 du code du travail.

En même temps qu'elles désignent les membres titulaires de la CPNE/IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent nommément des suppléants en nombre au plus égal à celui des titulaires.

Les membres titulaires de la CPNE/IH ne peuvent se faire représenter que par un suppléant nommément désigné ou par un membre titulaire du même collège dûment mandaté par écrit. Les membres suppléants participent aux réunions lorsque les membres titulaires sont absents.

Organisation

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 5 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Les membres de la CPNE/IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNE/IH ;
- la charge du secrétariat et du suivi des applications de leurs décisions ;
- les dispositions administratives nécessaires au bon fonctionnement de la CPNE/IH ;
- les ressources et moyens d'action ;
- les délibérations.

La CPNE/IH se réunit au moins 2 fois par an.

La présidence échoit tous les 3 ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

La CPNE/IH désigne parmi les organisations qui la composent un bureau paritaire de 10 (dix) membres représentant les 2 collèges, 5 pour les employeurs et 5 pour les salariés, soit :

Pour l'un des collèges :

- 1 président ;
- 1 vice-président ;
- 3 membres.

Pour l'autre collège :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire ;
- 3 membres.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les 2 collèges à la fin de chaque période de 3 ans.

Le bureau de la CPNE/IH tient une réunion au moins 1 fois entre chaque commission plénière.

En cas d'absence ou d'empêchement, les membres du bureau peuvent se faire représenter par 1 membre titulaire de la CPNE/IH du même collège, dûment mandaté par écrit.

Décentralisation régionale

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 6 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

La CPNE/IH met en place des commissions paritaires régionales de l'emploi, les CPRE/IH.

Dans certains cas, et dans l'attente de la création d'une commission régionale paritaire, la CPNE/IH pourrait décider d'une mission d'intervention ponctuelle agissant localement pour un problème spécifique.

Par délégation de la CPNE/IH, les CPRE/IH ont une attribution générale de promotion de la politique de formation de la branche dans leur région. Elles sont, à ce titre, les interlocuteurs des instances régionales publiques et conventionnelles intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les CPRE/IH désignent parmi les organisations qui les composent un bureau paritaire de 4 (quatre) membres, 2 pour chacun des collèges :

Pour l'un des collèges :

- 1 président ;
- 1 membre.

Pour l'autre collègue :

- 1 vice-président ;
- 1 secrétaire.

Les fonctions au sein du bureau sont alternées entre les 2 collèges à la fin de chaque période de 2 ans.

Les CPRE/IH sont composées, autant que faire se peut, de représentants de la région considérée.

En référence à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et sur délégation de la CPNE/IH, les CPRE/IH désignent ponctuellement les représentants paritaires chargés d'intervenir sur le site en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Modification, dénonciation et dissolution

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEIH entraîne de facto sa dissolution.

(1) L'article 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).

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Remise et dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 25-9-2003 art. 1, art. 3 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 15-7-2004 JORF 25-7-2004.

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Fédération nationale des cafetiers brasseries et discothèques (FNCBD) ; Fédération nationale de l'hôtellerie française (FNHF) ; Fédération nationale de la restauration française (FNRF) ; Syndicat national des chaînes (SNC) ; Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ; SYNHORCAT-SFH ; SYNHORCAT-SNRLH ; Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat de la restauration publique organisée (SNRPO).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; Fédération nationale de l'hôtellerie et restauration, sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des services annexes (FGTA) FO.
Organisations adhérentes	
Organisations dénonçantes	SNRC, SNERS, par lettre du 3 novembre 2014 (BO n°2014-50)

Modifiant l'article 1er Création et dénomination

Avenant portant diverses dispositions

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord collectif national du 5 mai 1999 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Avenant portant diverses dispositions

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination CPNE/IH se substitue à celle de CNPE-IH dans l'ensemble des dispositions de l'accord collectif national du 5 mai 1999.

Modifiant l'article 2 Objet

Avenant portant diverses dispositions

Article 3

En vigueur étendu

L'article 2 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'article 4 Composition

Avenant portant diverses dispositions

Article 4

En vigueur étendu

Les 2 paragraphes suivants sont ajoutés à l'article 4 :

(voir cet article)

Modifiant l'article 5 Organisation

Avenant portant diverses dispositions

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'article 6 Décentralisation régionale

Avenant portant diverses dispositions

Article 6

En vigueur étendu

L'article 6 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Modifiant l'annexe I Champ d'application

Avenant portant diverses dispositions

Article 7

En vigueur étendu

L'annexe I est rédigée comme suit :

(voir cette annexe)

Avenant portant diverses dispositions

Article 8

En vigueur étendu

Toutes les autres dispositions sont inchangées.

Remise de dépôt

Avenant portant diverses dispositions

Article 9

En vigueur étendu

Une copie du présent avenant est remise à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 septembre 2003.

Accord du 6 mai 2004 portant adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national de la thalassothérapie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SNHCRBC-CFTC ; Fédération commerce-distribution, services CGT ; FGTA-FO ; INOVA CFE-CGC.

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord :

- considérant le dynamisme et l'activité de la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (CPNE-IH) depuis sa création en 1982 ;
- constatant que la CPNE-IH permet :
 - de mieux maîtriser la connaissance de l'emploi et des qualifications ;
 - de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle ;
- et, partant, de contribuer à répondre aux spécificités des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie, notamment dans le domaine de la reconnaissance de qualifications propres à ses métiers ;
- observant l'évolution du dispositif législatif, réglementaire et conventionnel tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, conviennent des dispositions ci-après :

Adhésion à la CPNE-IH

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord décident d'adhérer à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CPNE-IH et à son avenant du 25 septembre 2003, cet

accord se substituant à l'accord constitutif de la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière du 12 janvier 1982.

Elles confirment que la présente adhésion a pour effet, de leur part, la pleine reconnaissance et le respect des dispositions de l'accord du 5 mai 1999 précité.

Champ d'application

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'activité de thalassothérapie exercée par les entreprises relevant du code NAF 93.0K en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Objet

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Article 3

En vigueur non étendu

L'adhésion à la CPNE-IH des parties signataires du présent accord a pour objet de contribuer à cette instance paritaire dans l'élaboration d'une politique active et adaptée aux besoins de la profession en matière d'emploi et de formation, tant au niveau national que dans les régions, et de participer à la mise en place des moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord pourront initier et concourir, avec l'ensemble des partenaires sociaux de la CPNE-IH, à la création de certifications professionnelles, notamment de certificats de qualifications professionnelles (CQP) répondant aux besoins spécifiques des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie.

Absences pour siéger dans une instance paritaire de la profession traitant des domaines de l'emploi et de la formation

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Article 4

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 992-8 du code du travail, tout salarié appelé à siéger dans une instance paritaire de l'industrie hôtelière traitant des domaines de l'emploi et de la formation a droit à une autorisation d'absence rémunérée par l'employeur.

Le salaire maintenu par l'employeur ainsi que les cotisations sociales obligatoires sont déductibles :

- en priorité, au titre de l'exonération sur la taxe d'apprentissage ;
- subsidiairement, au titre de la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue.

Remise et dépôt

Adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)

Article 5

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 6 mai 2004.

Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH

Signataires	
Organisations patronales	SNRC ; CPIH ; SNT ; GNC ; UMIH ; SYNHORCAT ; SNERS ; SNRTC.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CDS ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales signataires de l'accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH) ;

Prenant en compte la redéfinition et le déploiement des missions des CPNE telles que visées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant l'évolution du paritarisme et du dialogue social qui tend à adosser une CPNE à une branche professionnelle lorsque celle-ci est identifiée par une convention collective nationale, celle-ci pouvant faire partie intégrante de la convention collective nationale ;

Souhaitant faciliter et fluidifier la structuration des branches autour de leurs problématiques spécifiques d'emploi et de formation,

décident de réduire le délai de dénonciation de l'accord du 5 mai 1999 visé en son article 8.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 « Modification, dénonciation et dissolution » est ainsi rédigé :

« Le présent accord ne pourra être modifié que par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEIH entraîne de facto sa dissolution. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

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.

Applicabilité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la date de dépôt auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (art. L. 2261-1 du code du travail).

Annexe I

Annexe

En vigueur étendu

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant : NAF 55.10Z.

Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel : NAF 56.10A.

Restauration collective à but lucratif ou non lucratif : codes NAF 56.29A, 56.29B et 56.10A (pour la France métropolitaine, elle recouvre toutes les activités exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées telles qu'entreprises et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées - foyers, résidences avec services, maison de retraite-social, médico-social).

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 56.29A).

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 56.30Z).

Traiteurs-organiseurs de réceptions (NAF 56.21Z).

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 56.10A).

Centres de bowlings (NAF 93.11Z).

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.90Z).

Etablissements de thalassothérapie (NAF 96.04Z).

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNEIH sous réserve que la demande soit faite par accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée.

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 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* (1) ;
- convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 ;
- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH.

(1) Termes exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 (arrêté du 4 février 2014, art. 1^{er}).

Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires du présent accord-cadre confirment le FAFIH-OPCA, en sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes, pour collecter, mutualiser et gérer, paritairement, les dispositifs de formation professionnelle qui résultent de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, pour lesquels il est agréé par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Dispositions financières

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010, étendu par arrêté d'extension du 2-12-2011, JORF 9-12-2011

3.1. Entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du FAFIH, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-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 diplômés 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'acquiert 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre. 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'ANLCI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment avec Pôle emploi, et de nombreux contrats d'objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les conseils régionaux.

4.5. Dispositif de sécurisation des parcours professionnels SPPS

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur.

4.6. Titre spécial de paiement

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

La mise en oeuvre 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.

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.

Instances paritaires de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 22-6-2010 étendu par arrêté du 02-12-2011 (JORF du 09-12-2011)

8.1. CPNE-IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE-IH et aux CRPE-IH telles que définies dans l'accord du 12 janvier 1982, modifié par l'accord du 5 février 1999 et l'accord du 25 septembre 2003.

La CPNE-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière et les branches qui composent la CPNE-IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP-IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation ;
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en oeuvre la politique générale de formation définie par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, ayant pour mission principale de développer la formation en faveur des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes, il assure les financements :

- des actions de formation des salariés décidées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
- des actions de formation liées au DIF ;
- des actions de bilan de compétences et de VAE ;
- des actions de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des dispositions réglementaires tel qu'indiqué à l'article 4.2.4 du présent accord-cadre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces financements s'effectuent en application des règles de prise en charge décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA et des disponibilités financières dont ce dernier dispose.

Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du FAFIH tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009.

Désormais, en sa qualité d'OPCA, il « concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Au titre du service de proximité que le FAFIH déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8.2.1. Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Elles décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8.2.2. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information, rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le FAFIH dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en œuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du FAFIH.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/gagnant, conclu au niveau national et régional.

Partenariat FAFIH-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels (le FAFIH pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du FAFIH, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

À cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Partenariats FAFIH-Conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages préqualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

8.3. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputés sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le « préciput » (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

8.4. FAFIH, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le FAFIH-OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Suivi de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

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

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
<i>Cafétérias et activités du même type (1)</i>	<i>NAF 56.10B (1)</i>
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos, jeux	NAF 92.00Z

(1) Les termes « Cafétérias et activités du même type » et « NAF 56.10B » contenus à l'annexe I sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005) (arrêté du 4 février 2014-art. 1er).

Annexe II

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 restaurateur 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

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 ⁽¹⁾	40 heures	20,00
Techniques professionnelles	14 heures	9,15
Bureautique (Word, Excel) ⁽²⁾	14 heures	9,15
Validation des acquis de l'expérience	24 heures	35,00

(1) Hors français langue étrangère.
 (2) Limité à 7 heures par formation Word ou Excel ou à 14 heures par formation Word + Excel.

Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat

Signataires	
Organisations patronales	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ; Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ; Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises de restauration sociale (SNERS) ; Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ; Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ; Fédération nationale des bowlings français (FNBF) ; Syndicat national de la thalassothérapie.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sport, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 4.2.4.c « Accréditation des tuteurs » est complété par un second alinéa ainsi libellé :

« Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, l'entreprise verse au tuteur, dès lors qu'il est accrédité CPNE-IH, une partie des sommes qu'elle perçoit au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale dans les conditions visées au 1er alinéa.

La disposition visée à l'alinéa précédent ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche professionnelle qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective. »

Champ d'application de l'avenant**Article 2**

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui visé à l'annexe I de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004, à l'exception des entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective qui prévoit des dispositions spécifiques pour cette branche.

Non-cumul**Article 3**

En vigueur non étendu

Les dispositions de cet avenant ne sont pas cumulables avec celles d'un accord d'entreprise qui viseraient le même objet.

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Demande d'extension

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Vu l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 ; Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, La confédération professionnelle des indépendants de l'hôtellerie ; La fédération autonome générale de l'industrie hôtelière et touristique ; L'union des métiers des industries de l'hôtellerie ; Le groupement national des chaînes hôtelières ; Le syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs ; Le syndicat national des entreprises de restauration et services ; Le syndicat national de la restauration collective ; Le syndicat national de thalassothérapie ; Les casinos de France,
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-OCPA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1er mars.

3.4. Mutualisation des fonds collectés par le Fafih-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le Fafih-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière du Fafih.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérées au sein d'une section particulière.

En tant que besoin, sur décision du conseil d'administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

Professionnalisation

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 à la 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'acquièrent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

c) Accréditation des tuteurs

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et, partant, de sa validation. C'est pourquoi la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de ' permis de former '.

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs ' labellisés par la CPNE-IH '.

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le Fafih ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir-être et savoir-faire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

d) Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...). »

L'article 4.2.4. c « Financement du tutorat » est désormais numéroté « 4.2.4. e » et est ainsi rédigé :

« Le Fafih-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 6332-90 et D. 6332-91 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du Fafih-OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est « accrédité CPNE-IH », une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du Fafih, lui est reversée (4).

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par le conseil d'administration du Fafih, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. »

(4) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective.

Article 18

En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.2.5 « Validation des acquis en apprentissage et CQP » ainsi rédigé :

« Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

A cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010. »

Article 19

En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », 4e alinéa, l'article « L. 931-20-2 du code du travail » est remplacé par l'article « L. 6323-3 du code du travail ».

Article 20

En vigueur étendu

A l'article 4.3.2 « Durée », la dernière phrase du 3e alinéa est abrogée.

Article 21

En vigueur étendu

L'article 4.3.3 « Suspension » est modifié :

« La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est

intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite d'une année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail. »

Article 22

En vigueur étendu

Il est inséré un article 4.3.9 « Portabilité du DIF » ainsi rédigé :

« 4.3.9. Portabilité du DIF

1. Portabilité du DIF pendant le préavis ou « portabilité immédiate »

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du Fafih.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.

Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail.

2. Portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou « portabilité différée »

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

La mise en œuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les 2 ans de son embauche.

Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ' dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

En cas de refus de l'employeur :

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ', dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation ;

- le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi :

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé pour réaliser une action de formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle emploi.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget ' professionnalisation ' dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du code du travail. »

Article 23

En vigueur étendu

L'article 4.4 intitulé « Développement de partenariats » est ainsi rédigé :

« Les partenariats sont un axe fort de la politique du Fafih. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

A la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'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 :

« 6.2.5. Rattachement de l'Adefih à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie et de la restauration

L'Adefih, service rattaché à l'observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE Casinos, le Fafih est chargé, au moyen de l'Adefih, d'administrer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

A ce titre, le Fafih met en œuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence. »

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 moyennes entreprises.

Pour se faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi-compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent 'expert' salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en œuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

8.2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a) Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b) Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/ gagnant, conclu au niveau national et régional.

Un partenariat Fafih-Pôle emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir

pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétences correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels (le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels).

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

A cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

Des partenariats Fafih-conseils régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages pré-qualifiants ayant pour objectif la RECAPE et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. »

Article 31

En vigueur étendu

Un point 8.3 « Participation à un jury d'examen ou de VAE » est inséré à l'article 8 « Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le Fafih » :

« Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputées sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le ' précipt ' (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales). »

Article 32

En vigueur étendu

Un point 8.4 « Le Fafih organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA » est inséré à l'article 8 :

« Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage. »

Entrée en vigueur

Article 33

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Suivi de l'avenant

Article 34

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article 10 de l'accord du 20 décembre 2004.

Publicité

Article 35

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'avenant

Article 36

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	UMIH ; GNC ; SYNHORCAT ; CPIH ; SNRC ; FAGIHT ; SNERS ; SNT ; CDF ; SNRTC.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC ; INOVA CFE-CGC ; FGTA FO ; FCDS CGT.

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie ;

Vu la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire du secteur de l'hôtellerie et de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH OPCA au titre du plan et de la professionnalisation ;

Vu l'accord national professionnel du 31 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application de l'accord » est ainsi complété :

« Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, celles des départements et des régions d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I et/ou entrant dans le champ d'une des conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM) ;
- convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997 ;
- convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ;
- convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002 ;
- accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH. »

Contrat de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.2.1. e « Durée des actions de professionnalisation » est ainsi modifié :

« Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement. »

L'article 4.2.1. e. 2 « Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat » est complété :

« La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus ;
- n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, bac pro, BP, BTS ou autres ...) ;
- si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile. »

Il est ajouté un article 4.2.1. f « Rupture anticipée du contrat de professionnalisation » :

« En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le FAFIH continuera de financer les actions de professionnalisation durant 3 mois maximum.

Pendant la période de 3 mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle. »

L'article 4.2.3 « Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation » :

« a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH/ OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH/ OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

La disposition ci-après se substitue au 3e alinéa de l'article 4.2.3. b.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM. »

Période de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.2.2. c « Objectif de la période de professionnalisation » est ainsi modifié :

L'expression « CPNE-IH » est annulée et remplacée par « CPNE ».

Le dernier alinéa de l'article 4.2.2. c est remplacé par les deux phrases suivantes :

« Les objectifs établis par la CPNE-IH figurent en annexe II bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE casinos et la CPNE-RCLS pourront compléter ce présent article. »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 4.3.5 « Priorités » est rédigé comme suit :

« Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III du présent accord-cadre, complétée, le cas

échéant, par des accords de branches.

Ce faisant, l'article 4.5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos et l'article 4.6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, sont, de facto, modifiés.

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

Les parties signataires délèguent au conseil d'administration de l'OPCA FAFIH la révision des priorités et leur mise en œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié. »

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55. 10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel	NAF 56. 10A
Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	
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 pluricompétence :
 - 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.		

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 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.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ANLCI	Association nationale de lutte contre l'illettrisme
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
AR	Accusé réception
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CABAB	Communauté d'agglomération du BAB
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECOF	Centre européen consulaire des organismes de formation
CEFAA	Centre européen de formation d'apprentis par l'alternance
CEFPPA	Centre européen de formation et de promotion professionnelle par l'alternance
CEFRAL	Centre européen de formation de la restauration et de l'apprentissage dans l'hôtellerie
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAID	Centre de formation des apprentis interprofessionnel et départemental
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Centre de formalité des entreprises
CFHRCD	Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIF-CDD	Le Congé Individuel de Formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée
CIF-CDI	Le Congé Individuel de Formation pour les salariés sous contrat à durée indéterminée
CIFA	Centre interprofessionnel de la formation des apprentis
CIFAM	Centre interprofessionnel pour la formation dans l'artisanat et les métiers
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPE/IH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
CNPE/IH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
CNPEIH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEIH	Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière
CPQ	Comité de pilotage pour la qualité
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRPEF	Commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation
CUI	Contrat unique d'insertion
DDE	Direction départementale de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DROM	Départements et régions d'outre-mer
FAF	Fonds assurance formation
FAFIF	Fonds d'assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FAGIHT	Fédération autonome générale des industries hôtelière et touristique
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIH	Fédération internationale de l'hôtellerie
FNHF	Fédération nationale de l'hôtellerie française
FNIH	Fédération nationale de l'industrie hôtelière
FNRF	Fédération nationale de la restauration française
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GGHF	Groupement des grands hôtels de France
GNC	Groupement national de la coopération
GNCH	Groupement national des chaînes hôtelières
HCR	Hôtels, cafés; restaurants
HCRB	Hôtels, cafés, restaurants et bouillons
HCRBC	Hôtels, cafés, restaurants, bouillons
ICEP	Institut consulaire d'enseignement professionnel
ICF	Institut consulaire de formation
ICFA	Institut consulaire de formation en alternance
IFA	Institut de formation par l'alternance
IFAC	Institut de formation par alternance consulaire

Sigle	Définition
IFAR	Institut de formation par alternance dans la restauration
IFHOR	Institut de formation de l'hôtellerie et de la restauration
IH	Industrie hôtellerie
IMA	Institut des métiers de l'artisanat
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA	Organisme collecteur de taxe d'apprentissage agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PAIO	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PIB	Produit intérieur brut
PMI	Petite moyenne industrie
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PPS	Promotion professionnelle et sociale
PTT	Poste télécommunications
RECAPE	REConnaissance d'APtitude à l'emploi
RMI	Revenu minimum d'insertion
RSA	Revenu de solidarité active
SA	Société anonyme
SEHOR	Syndicat d'encadrement de l'hôtellerie et de la restauration
SEPR	Société d'enseignement professionnel du Rhône
SFH	Syndicat français des hôteliers
SGIH	Syndicat général des industries hôtelières
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNC	Syndicat national des chaînes
SNCB	Syndicat national des centres de bowling
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCH	Syndicat national des chaînes hôtelières
SNCR	Syndicat national des chaînes (restauration publique)
SNCRC	Syndicat national des chaînes de restauration collective
SNCRP	Syndicat national des chaînes de restauration publique
SNERRS	Syndicat national des établissements de restauration rapide
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNGH	Syndicat national des grands hôtels
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRLH	Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SPP	Section professionnelle paritaire
SPSP	Section professionnelle de sécurisation des parcours professionnels
STFOR	Syndicat des traiteurs de France et organisateurs de réception
SYNTRAIT	Syndicat national des traiteurs
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZA	Zone d'activités
ZI	Zone industrielle

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 43	15
	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 43	15
	Maladie-Accidents (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 21	4
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 27	12
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accident du travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 43	15
	Maladie-Accidents (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 21	4
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 27	12
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	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	74
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	74
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	74
	Champ d'application (Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat)	Article 2	74
	Objet et champ d'application (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 1	6
Chômage partiel	Horaire moyen. (Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989)	Article 3-3	38
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 13	3
	Départs en congé annuel (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 14	3
	Indemnités de congés (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 33	14
	Titre VI : Congés (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 32	13
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 34	14
	Congés spéciaux (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 15	3
Indemnités de licenciement	Rupture et résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 28	13
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 34	14
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 27	12
Période d'essai	Embauche (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 23	12
	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 10	2
	Période d'essai (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 24	12
	Promotion (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 28	5
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970)	Article 11	2
Visite médicale	Embauche (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 23	12
	Période d'essai (Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975)	Article 24	12

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1970-07-01	Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970	1
1975-01-30	Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales	6
1975-07-01	Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975	6
1982-01-12	ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	19
	ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	20
	ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982	21
	Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière et incluant la transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrêté du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982	17
1982-11-25	Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hôtelière pour l'année 1982. Etendu par arrêté du 11 février 1982, JORF du 9 mars 1982	24
	SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982	25
1985-02-20	ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 février 1985	28
	ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 février 1985	28
	Accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 16 avril 1985 JORF du 26 avril 1985	25
1988-03-02	Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988	30
	Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 2 avril 1988 JORF 3 avril 1988	30
1988-09-26	Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe définissant les modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord	32
1988-12-01	Accord national du 1er décembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : Application de la modulation. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989	37
1989-05-23	Accord national du 23 mai 1989 sur l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière : 'cycle'. Etendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 17 octobre 1989	36
1989-11-08	Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail - travail saisonnier	34
1990-05-09	Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux séances plénières de négociation de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière. Etendu par arrêté du 23 juillet 1990 JORF 8 août 1990	40
1991-04-03	Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions décentralisées et commission nationale	35
	ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992	43
1992-04-09	Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés. Etendu par arrêté du 4 mars 1993 JORF 18 mars 1993	41
1993-09-27	Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis	43
1995-05-29	Avenant à l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995	44
1995-12-27	Accord national collectif du 27 décembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hôtelière	50
	ANNEXE I : Collège salariés ACCORD du 18 juin 1997	55
1997-06-18	ANNEXE II : Collège employeurs ACCORD du 18 juin 1997	55
	Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle continue	54
1999-05-05	Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (CNPEIH)	55
2003-06-30	Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif à des modifications à l'accord-cadre	45
2003-09-25	Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions	58
2004-05-06	Accord du 6 mai 2004 portant adhésion de la thalassothérapie à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière (accord professionnel)	59
2004-12-06	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hôtels et restaurants (chaînes) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	6
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	61
2005-06-28	Avenant du 28 juin 2005 relatif à l'affectation de fonds versés aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière pour l'année 2005	45
2006-05-23	Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'année 2006	48
2008-02-12	Avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord du 15 décembre 2004 relatif au financement du tutorat	74
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	75
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
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
2013-06-18	Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	81
2014-09-23	Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 à l'accord du 5 mai 1999 relatif à la CNPEIH	60
2014-11-03	Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999	24

Index alphabétique

'cycle' (Amenagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere
- 'cycle') 36

1

1. CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES 20

2

2. CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT 21

3

3. DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES 21

A

Absences simultanees 51

Absences pour sieger dans une instance paritaire de la profession traitant des domaines de l'emploi et de la formation 60

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 61

Accord du 18 juin 1997 relatif a la gestion paritaire de la formation professionnelle continue 54

Accord du 23 mai 2006 relatif au financement des CFA pour l'annee 2006 48

Accord du 3 avril 1991 relatif aux commissions decentralisees et commission nationale 35

Accord du 5 mai 1999 actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hoteliere (CNPEIH) 55

Accord du 6 mai 2004 portant adhesion de la thalassotherapie a la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hoteliere (accord professionnel)
59

Accord national collectif du 27 decembre 1995 relatif au capital de temps de formation dans l'industrie hoteliere 50

Accord national du 1er decembre 1988 sur l'amenagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere

- Application de la modulation. Etendu par arrete du 3 octobre 1989 JORF 20 octobre 1989 37

Accord national du 20 fevrier 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hoteliere. Etendu par arrete du 16 avril 1985 JORF
du 26 avril 1985 25

Accord national du 23 mai 1989 sur l'amenagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere

- 'cycle'. Etendu par arrete du 3 octobre 1989 JORF 17 octobre 1989 36

Accord national du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salaries. Etendu par arrete du 4 mars 1993
JORF 18 mars 1993 41

Accord national professionnel du 12 janvier 1982 portant constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hoteliere et incluant la
transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation de l'industrie hoteliere. En vigueur le 1er janvier 1982. Etendu par arrete
du 7 mai 1982 JONC 26 mai 1982. En vigueur le 1er janvier 1982 17

Accord national professionnel du 25 novembre 1982 relatif aux salaires dans l'industrie hoteliere pour l'annee 1982. Etendu par arrete du 11 fevrier 1982,
JORF du 9 mars 1982 24

Accord national professionnel du 27 septembre 1993 relatif a l'affectation de fonds verses par les entreprises de l'industrie hoteliere aux centres de formation
des apprentis 43

Accord national professionnel du 9 mai 1990 relatif a l'indemnisation des salaries participant au seances plenieres de negociation de la convention collective
nationale de l'industrie hoteliere. Etendu par arrete du 23 juillet 1990 JORF 8 aout 1990 40

Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises 28

Actions de formation definies comme prioritaires pour le DIF 74

Actions de formation en alternance 26

Actualisation de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hoteliere (CNPEIH) 55

Adhesion a la CPNE-IH 59

Adhesion de la thalassotherapie a la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hoteliere (accord professionnel) 59, 60

Adhesions ulterieures 17

Affectation de fonds verses aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hoteliere pour l'annee 2005 45, 46

Affectation de fonds verses aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hoteliere pour l'annee 2005 ANNEXE I 46

Affectation de fonds verses aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hoteliere pour l'annee 2005 ANNEXE II 46

Affectation de fonds verses par les entreprises de l'industrie hoteliere aux centres de formation des apprentis 43

Amenagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere

- 'cycle' 36

- Application de la modulation 37

ANNEXE 25

Annexe 61, 83

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 9 avril 1992 43

Annexe definissant les modalites de calcul des salaires resultant de l'application de l'accord 32-34

Annexe I 61

ANNEXE I 19, 28

ANNEXE I

- College salaries 55

- College salaries ACCORD du 18 juin 1997 55

ANNEXE I ACCORD NATIONAL du 20 fevrier 1985 28

ANNEXE I ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982 19

Annexe I Champ d'application 73

ANNEXE II 20, 28

Annexe II 73

ANNEXE II

- College employeurs 55

- College employeurs ACCORD du 18 juin 1997 55

ANNEXE II ACCORD NATIONAL du 20 fevrier 1985 28

ANNEXE II ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982 20

Annexe II bis 73

Annexe III 74

ANNEXE III 21

ANNEXE III ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 12 janvier 1982 21

Annexes 73

Applicabilite 61
Application 32
Application de la modulation (Amenagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere
- Application de la modulation) 37
Apprentissage 12
Avantages acquis 5, 7, 32
Avenant a l'accord cadre du 27 septembre 1993 44, 45
Avenant a l'accord cadre du 27 septembre 1993 Avenant du 29 mai 1995 44
Avenant a l'accord-cadre relatif a l'affectation des fonds verses par les entreprises de l'industrie hoteliere, au titre de la loi du 29 decembre 1984 (art. 30), aux
centres de formation d'apprentis de l'industrie hoteliere 45
Avenant du 28 juin 2005 relatif a l'affectation de fonds verses aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hoteliere pour l'annee 2005 45
Avenant du 30 janvier 1975 relatif aux frais de mission des delegues de province aux commissions paritaires nationales 6
Avenant n° 1 du 12 fevrier 2008 a l'accord du 15 decembre 2004 relatif au financement du tutorat 74
Avenant n° 1 du 25 septembre 2003 portant diverses dispositions 58
Avenant n° 1 du 26 septembre 1988 portant annexe definissant les modalites de calcul des salaires resultant de l'application de l'accord 32
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 75
Avenant n° 2 du 23 septembre 2014 a l'accord du 5 mai 1999 relatif a la CNPEIH 60
Avenant n° 2 du 30 juin 2003 relatif a des modifications a l'accord-cadre 45
Avenant n° 2 du 8 novembre 1989 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail - travail saisonnier 34
Avenant n° 3 du 18 juin 2013 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 81
Avenant portant diverses dispositions 58, 59
Avenants 7

B

Beneficiaires et dotations 46
Beneficiaires et repartition des dotations entre beneficiaires 44
Blanchissage 4
Bulletins de paie 4, 17

C

Caissieres 5
Capital de temps de formation dans l'industrie hoteliere 50
Centres de formation d'apprentis beneficiaires au titre de l'annee 2005 (Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifie par l'avenant du 29 mai 1995
relatif a l'affectation de fonds verses par les entreprises de l'industrie hoteliere au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ') 46
Centres de formation d'apprentis beneficiaires au titre de l'annee 2006 Application de l'accord du 27 septembre 1993 modifie par l'avenant du 29 mai 1995
relatif a l'affectation de fonds verses par les entreprises de l'industrie hoteliere au titre de l'article L. 983-4 du code du travail ' 49
Certificat de travail 5
Champ d'application 1, 18, 30, 36, 38, 40, 56, 60, 82
Champ d'application de l'accord 26, 41, 54, 62
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE RELATIF A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS
OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE 43
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SELON LA NOMENCLATURE DES ACTIVITES 19
Champ d'application de l'avenant 74
CHANGEMENT D'OPTION DE VERSEMENT 21
CNPEIH 60
College employeurs (ANNEXE II
- College employeurs) 55
College salaries (ANNEXE I
- College salaries) 55
Comite commun a plusieurs etablissements 11
Comite d'entreprise 2
Comites d'entreprise 10
Commission de conciliation 16
Commission decentralisee d'application de l'accord 31
COMMISSION NATIONALE 36
Commission nationale paritaire du capital de temps de formation 52
COMMISSIONS DECENTRALISEES 35
Commissions decentralisees et commission nationale 35, 36
Compensation des jours feriers 3
Composition 18, 57
Conciliation 5, 16
Conditions d'anciennete 51
Conditions de travail 15
Conditions et modalites d'acces aux fonds mutualises 42
Conditions generales 6
Conditions specifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation 62
Conge d'education ouvriere ou de formation syndicale 14
Conges 13
Conges ' Education ouvriere ' 3
Conges annuels 3
Conges de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse 14
Conges pour evenements familiaux 14
Conges speciaux 3
Congres syndicaux 7
Constitution de la commission nationale de l'emploi de l'industrie hoteliere et transformation de l'accord cadre relatif au fonds national d'assurance formation
de l'industrie hoteliere 17
Contingent d'heures supplementaires hors autorisation administrative 31
Contrat d'adaptation 29
Contrat de professionnalisation 82
Contrat de qualification 29
Contrat de travail 12

Contrat individuel de travail 12
Contreparties 38
Contreparties. 38
CONTRIBUTION AUX RESSOURCES 20
CONTRIBUTION DES ENTREPRISES AUX RESSOURCES 20
Contrôle de l'utilisation des fonds 44
Convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975 6
Convention collective nationale du 1er juillet 1970 1
Convention collective nationale du 1er juillet 1975 6
Convention collective nationale du personnel de la restauration publique du 1er juillet 1970 1
Création et dénomination 18, 56

D

Décentralisation régionale 19, 57
Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle 37
Définition 38
Définition et mise en place (Le cycle de travail - Définition et mise en place) 36, 37
Définition. 38
Délai de franchise 51
Délégué syndical 7
Délégués du personnel 2, 8
Demande d'extension 75
DENONCIATION DE L'ADHESION DES ENTREPRISES 21
Dénonciation et dissolution 58
Dénonciation et révision 7
Dénonciation par lettre du 3 novembre 2014 du SNRC et du SNERS aux accords du 12 janvier 1982 et du 5 mai 1999 24
Départ à la retraite 5
Départs en congé annuel 3
Dépôt 44, 46
Dépôt aux prud'hommes 17
Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation 51
DISPOSITIONS COMMUNES 36
Dispositions financières 62
Diverses dispositions 58
Durée 6, 58
Durée de l'accord 28, 42, 44, 46
Durée du travail 2, 13, 30
Durée et aménagement du temps de travail - travail saisonnier 34
Durée et aménagement du temps de travail dans l'industrie hôtelière 30
Durée et entrée en vigueur 19
Durée hebdomadaire du travail 13
Durée minimale de formation 52
Durée-Dénonciation 1

E

Élection des membres du comité d'entreprise 10
Élections des délégués 8
Embauche 2, 12
Entrée en vigueur 38, 72, 81, 83
Équipement 15
Extension 7, 73
Extension de l'avenant 81, 83
Extension et dépôt 28, 43
Extraits d'intérêt général de la convention portant création du fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979 21

F

Finalité de l'accord 25, 41
Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés 41
Financement des CFA pour l'année 2006 48, 49
Financement des CFA pour l'année 2006 ANNEXE II 49
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de dix salariés et plus 52
Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de dix salariés 53
Financement du tutorat 74
Formalités administratives 37
Formation professionnelle 4
Formation professionnelle continue 14
Formation professionnelle tout au long de la vie 75, 81
Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes 61
Frais de mission des délégués de province aux commissions paritaires nationales 6

G

Gestion et affectation des fonds mutualisés 27
Gestion paritaire de la formation professionnelle continue 54
Graphique n°1
- Mécanisme des équivalences concernant les veilleurs de nuit 34
Graphique n°2
- Mécanismes des équivalences concernant les autres salariés 34

H

Heures effectuees au-dela de l'horaire moyen 39
Heures effectuees au-dela de l'horaire moyen. 39
Heures supplementaires 2, 13, 30
Horaire moyen 38
Horaire moyen. 38
Hygiene et securite 4, 15

I

I 43
I - COMMISSIONS DECENTRALISEES 35
II - COMMISSION NATIONALE 36
III - DISPOSITIONS COMMUNES 26
Indemnisation des salaries participant au seances plenieres de negociation de la convention collective nationale de l'industrie hoteliere 40
Indemnisation forfaitaire des representants des organisations syndicales de salaries 31
Indemnite supplementaire de transport 5
Indemnites 40
Indemnites de conges 14
Information des TPE et developpement de la formation de leurs salaries 71
Information et consultation des representants du personnel 52
Information et mise en oeuvre des formations 27
Insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hoteliere 25
Installations sanitaires 15
Instances paritaires de l'hotellerie-restauration et des activites connexes
- la CPNE-IH et le FAFIH 71

J

Jour de repos hebdomadaire 31
Jours feries 15

L

L'attenuation des effets de la regle des equivalences 33
La CPNE-IH et le FAFIH (Instances paritaires de l'hotellerie-restauration et des activites connexes
- la CPNE-IH et le FAFIH) 71
La relation d'equivalence constitue l'element de reference du calcul des salaries 32
Le cycle de travail - Definition et mise en place 37
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hotels et restaurants (chaines) 6, 17
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA aux conventions collectives nationales des hotels et restaurants (chaines) Lettre
d'adhesion du 6 decembre 2004 6, 17
Liberte d'opinion - Syndicats 7
Liberte syndicale et liberte d'opinion 7
Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion des travailleurs 1
Lissage de la remuneration 37
Litiges 42
Litiges et controle 28

M

Maintien du salaire 40
maintien du salaire 40
Maladie et accident du travail 15
Maladie-Accidents 4
Mecanisme de mutualisation et de reciprocite 27
Mecanisme des equivalences concernant les veilleurs de nuit (Graphique n°1
- Mecanisme des equivalences concernant les veilleurs de nuit) 34
Mecanismes des equivalences concernant les autres salaries (Graphique n°2
- Mecanismes des equivalences concernant les autres salaries) 34
Modalites 40
Modalites administratives de mise en oeuvre 27
Modalites d'application des differents regimes de travail 37
Modalites de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise a une autre 52
Modifiant l'annexe I Champ d'application 59
Modifiant l'article 1er Creation et denomination 58
Modifiant l'article 2 Objet 58
Modifiant l'article 4 Composition 59
Modifiant l'article 5 Organisation 59
Modifiant l'article 6 Decentralisation regionale 59
Modification 1
Modification, denonciation et dissolution 58
Modification, revision, denonciation et dissolution 19
Modifications a l'accord-cadre 45
Modulation du temps de travail effectif 38
Moyens d'action 19

N

Non-cumul 74
Nourriture 3
Nourriture et logement 15

O

Objectif des actions de formation 51
Objectifs, priorites et moyens de la formation professionnelle 69
Objet 18, 56, 60
Objet de l'accord 50
Objet et champ d'application 6
Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie 63
Organisation 18, 57
Organisme collecteur national 41
Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle 62
Organisme national paritaire de mutualisation 51
Organisme paritaire de mutualisation 26

P

Panneaux d'affichage 7
Part et conditions d'affectation des fonds 43
Periode d'essai 2, 12
Periode de modulation 38
Periode de modulation. 38
Periode de professionnalisation 82
Personnel cadre 31, 40
Personnel cadre. 40
Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire 39
Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire. 39
Portée 40
Pourcentage de reversement 45
Preamble 1, 18, 25, 38, 41, 43, 54, 56, 75
Preavis 2
Prime de départ en retraite 16
Principe de financement 42, 43
Principe de mutualisation 42
Principe de versement 42
Principes d'utilisation et de versement 27
Principes de financement 26
Priorites et moyens de la formation professionnelle 69
Procedure 52
Programme indicatif 39
Programme indicatif. 39
Promotion 5
Protection 10
Protection des delegues du personnel 10
Protocole d'accord du 2 mars 1988 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans l'industrie hoteliere. Etendu par arrete du 2 avril 1988 JORF 3
avril 1988 30
Publicite 72, 74, 81, 83
Publics prioritaires 51

R

Remise de depot 59
Remise et depot 58, 60
Remuneration 39
Remuneration. 39
Repos du dimanche 5
Repos hebdomadaire 13, 40
Repos hebdomadaire. 40
Representation du personnel 8
Ressources 19
Retraite complementaire 4, 16
Retraite maladie 15
Revision, denonciation et dissolution 19
Role de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salaries dans l'industrie hoteliere 42
Role de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hoteliere 26
Role des institutions representatives du personnel en matiere de formation professionnelle 69
Role du comite d'entreprise 10
Role et competence des delegues du personnel 9
Rupture et resiliation du contrat de travail 13

S

Salaires 17
Salaires dans l'industrie hoteliere pour l'annee 1982 24
SALAIRES, ANNEXE ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL du 25 novembre 1982 25
Section syndicale 7
SNRC et SNERS 24
Stage d'initiation à la vie professionnelle 29
Structures d'application 44
Suivi de l'accord 44, 54, 72
Suivi de l'avenant 81
Suivi et orientation des jeunes dans les entreprises 28
Suppléance et révocation 9
Suspension du contrat de travail 12
Syndicats (Liberte d'opinion - Syndicats) 7

T

Temps de delegation 11

Temps de repos entre deux jours de travail 31

Texte de base 1, 6, 17, 24, 25, 30, 36, 37, 40, 41, 43, 50, 54, 55, 61

Titre Ier

- Conditions generales 6

Titre II

- Liberte d'opinion - Syndicats 7

Titre III

- Representation du personnel 8

Titre IV

- Contrat de travail 12

Titre IX

- Conciliation 16

Titre V

- Duree du travail 13

Titre VI

- Conges 13

Titre VII

- Conditions de travail 15

Titre VIII

- Retraite maladie 15

Titre X

- Salaires 17

Travail des femmes et des jeunes 3

Travail saisonnier (Duree et aménagement du temps de travail - travail saisonnier) 34

Types d'entreprises concernees 26

U

Uniformes et vetements de travail 3

