

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU
PERSONNEL DES ENTREPRISES DE
RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS DU 20 JUIN
1983. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 FÉVRIER 1984
JONC 17 FÉVRIER 1984

IDCC 1266

Brochure 3225

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/02/2022

Restauration de collectivités

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983. Etendue par arrêté du 2 février 1984 JONC 17 février 1984	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation	5
Article 3 - Modifications	5
Article 3.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	5
Article 4 - Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs	8
Article 5 - Comité d'entreprise	9
Article 6 - Délégués du personnel	10
Article 7 - Embauche	10
Article 8 - Détachement temporaire	10
Article 10 - Organisation du travail ex-art. 9	10
Article 11 - Prime d'ancienneté d'entreprise ex-art. 10	11
Article 12 - Période d'essai des contrats à durée indéterminée et délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	12
Article 13 - Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée ex-art. 12	12
Article 14 - Indemnité de licenciement	13
Article 15 - Travail des femmes, des jeunes et des apprentis ex-art. 14	13
Article 16 - Rémunération	16
Article 16 bis - Salaire de base minimum SBM , revenu minimum mensuel RMM , revenu minimum annuel RMA	17
Article 17 - Congés annuels ex-art. 16	18
Article 18 - Départ en congés annuels ex-art. 17	18
Article 19 - Congés spéciaux ex-art. 18	18
Article 20 - Congés éducation ouvrière ex-art. 19	18
Article 21 - Jours fériés ex-art. 20	19
Article 22 - Nourriture ex-art. 21	19
Article 23 - Uniformes et vêtements personnalisés ex-art. 22	19
Article 24 - Fourniture et blanchissage des vêtements de travail ex-art. 23	19
Article 25 - Absences pour maladie et accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès	19
Article 26 - Accidents du travail et maladies professionnelles	20
Article 27 - Retraite complémentaire ex-art. 26	20
Article 28 - Formation professionnelle	21
Article 29 (1) - Hygiène et sécurité ex-art. 28	21
Article 30 - Bulletin de paie ex-art. 29	21
Article 31 - Certificat de travail ex-art. 30	22
Article 32 - Avantages acquis ex-art. 31	22
Article 33 - Succession d'employeur ex-art. 32	22
Article 34 - Promotion ex-art. 33	22
Article 35 - Départ à la retraite	22
Article 36 - Établissements à activité continue	23
Article 36.1 - Prime d'activité continue	23
Article 36.2 - Prime de service minimum	23
Article 38 - Dépôt	24
Article 39 - Adhésion à la convention	24
Article 40 - Extension de la convention	24
Textes Attachés	25
Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	25
Annexes à l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	28
Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire	28
Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	30
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	31
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	31
Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation	32
Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance	32
Avenant n° 1 du 24 mai 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	35
Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes	38
Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail	51
Avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	58

Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n°3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	61
Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	61
Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires	62
Avenant n° 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993	63
Avenant n° 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation	63
Avenant n° 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid	72
Avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage	72
Avenant n° 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas	73
Avenant n° 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective	74
Avenant n° 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit	74
Avenant n° 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail	76
Avenant n° 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle	77
Avenant n° 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie	77
Avenant n° 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital décès	77
Avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT	78
Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle	78
Avenant n° 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels	80
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	83
Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005	83
Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès	84
Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes	84
Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective	84
Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux classifications (1)	84
Avenant n° 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services	89
Avenant n° 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail	90
Avenant n° 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	93
Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées	95
Avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires	98
Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes	122
Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC	122
Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité	122
Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n° 47 relatif à la classification des fonctions support	126
Avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	127
Avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales	129
Avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel	130
Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI	131
Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC)	135
Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle	137
Avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	145
Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro-A)	145
Textes Salaires	153
Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels	153
Avenant n° 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels	154
Avenant n° 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	154
Avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	155
Avenant « Salaires » n° 50 du 18 décembre 2012	156
Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation	157
Avenant n° 1 du 11 mars 2016 à l'avenant n° 43 relatif au 13e mois	158

Avenant n° 53 du 11 mars 2016 relatif aux salaires minima	159
Avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	161
Avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	162
Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022	163
Avenant n° 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue (PAC)	164
Textes Extensions	167
ARRETE du 2 février 1984	167
ARRETE du 13 juillet 1984	167
ARRETE du 18 juin 1985	167
ARRETE du 18 juin 1985	167
ARRETE du 30 octobre 1985	167
ARRETE du 6 juin 1986	168
ARRETE du 22 octobre 1987	168
ARRETE du 9 janvier 1989	168
ARRETE du 23 avril 1990	168
ARRETE du 23 avril 1990	168
ARRETE du 23 juillet 1990	168
ARRETE du 15 janvier 1991	168
ARRETE du 28 janvier 1991	168
ARRETE du 3 novembre 1992	168
ARRETE du 26 mars 1993	168
ARRETE du 9 août 1993	168
ARRETE du 25 novembre 1993	169
ARRETE du 12 janvier 1994	169
ARRETE du 25 juillet 1994	169
ARRETE du 4 octobre 1994	169
ARRETE du 8 février 1995	169
ARRETE du 18 juillet 1995	170
ARRETE du 2 juillet 1996	170
ARRETE du 2 juillet 1996	170
ARRETE du 16 juillet 1996	171
ARRETE du 17 juillet 1996	171
ARRETE du 16 décembre 1996	171
ARRETE du 23 juillet 1997	171
ARRETE du 25 juillet 1997	172
ARRETE du 3 juillet 2001	172
ARRETE du 3 juillet 2001	173
ARRETE du 27 août 2001	173
ARRETE du 19 octobre 2001	173
ARRETE du 12 avril 2002	174
ARRETE du 5 juillet 2002	174
ARRETE du 24 septembre 2002	174
ARRETE du 4 décembre 2002	175
ARRETE du 7 février 2003	175
ARRETE du 26 octobre 2004	175
ARRETE du 26 octobre 2004	176
ARRETE du 10 novembre 2004	176
ARRETE du 10 février 2005	176
ARRETE du 21 mars 2005	176
ARRETE du 3 octobre 2005	177
ARRETE du 4 octobre 2005	177
ARRETE du 7 décembre 2005	178
ARRETE du 15 mars 2007	178
ARRETE du 19 mars 2007	178
ARRETE du 2 mai 2007	179
Textes parus au JORF	181
Arrêté du 28 décembre 2018	181
Arrêté du 2 août 2019	181
Arrêté du 15 janvier 2020	181
Arrêté du 18 septembre 2020	182
Arrêté du 17 septembre 2020	182
Arrêté du 6 novembre 2020	182
Arrêté du 6 novembre 2020	183

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS DU 20 JUIN 1983. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 FÉVRIER 1984 JONC 17 FÉVRIER 1984

Signataires

Patrons signataires	Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants, section française (SNRC).
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CGC ; Fédération nationale CTFC de l'alimentation et de l'hôtellerie.
Organisations adhérentes signataires	La fédération des comités et des services UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 ; La fédération des services CDTF à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15., par lettre du 16 juillet 2007 (BO n°2007-30)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1997

La présente convention nationale, conclue en application de l'article III du livre I du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, règle les rapports entre l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine dans la branche professionnelle de la restauration collective.

La présente convention a pour objet de définir les conditions de travail de tous les salariés exerçant des activités relevant des codes NAF 55.5A et 55.5C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes les activités connexes, aux entreprises dans lesquelles ils travaillent, à l'intérieur de collectifs professionnels ou privés dont les statuts sont :

- entreprises et administrations ;
- entreprises ;
- entreprises ;
- personnes âgées (foyers, résidences avec services, maisons de retraite) ;
- social, médico-social,

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

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

Les dispositions légales ou conventionnelles qui seraient en conflit avec les dispositions prévues par la présente convention se rattachent à celle-ci, ou font l'objet d'une adaptation, mais ne prévalent pas sur elle.

Article 2 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

Elle peut être dénoncée par l'une des parties prenantes prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation globale par l'une des parties prenantes est portée à la connaissance des autres parties prenantes par lettre recommandée avec accusé de réception. Le préavis de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

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

Article 3 - Modifications

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

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

Une commission paritaire de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord dans un délai d'un an, la convention continue d'être appliquée en l'état.

Article 3.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Article 3.1.1.

Rôle et missions de la CPPNI

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3.1.1. a

Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration collective, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3.1.2 de la convention collective en vue de définir les dispositions collectives applicables aux salariés de la branche.

A minima, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L.

2253-1 du code du travail.

Pour rappel, l'objet principal de la loi est de garantir au présent avenant les 13 thèmes suivants :

- 1° Les relations hiérarchiques ;
- 2° Les conditions de travail ;
- 3° La mise à disposition des fonds de formation ;
- 4° La mise à disposition des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux critères de durée déterminée et aux critères de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de travail ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la procédure des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, dans le cadre de la négociation, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise a une portée générale.(1)

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces dernières aient une portée générale.(2)

Les parties conviennent à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de nettoyage de collectivités portent sur les thèmes suivants dans la rédaction applicable sur celles des accords collectifs d'entreprise moins favorables :(2)

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;(2)
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;(2)
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs fonctions syndicales.(2)

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières visées par les articles mentionnés aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les dispositions de la convention d'entreprise conclue

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

Article 3.1.1. b Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles

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

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

Les modalités de saisie de la CNPPI pour interprétation fruent à l'article 3.1.4 de la convention collective.

Article 3.1.1. c Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires

La commission paritaire de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics(3) ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre de la partie II, des parties Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être associée à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de disposition de branche portant sur le même objet.

Article 3.1.2 Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile (ce nombre incluant les groupes de travail préparatoires prévus à l'article 3.1.2. b de la convention collective) en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

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

Tous les 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la CNPPI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de la branche.

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

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNRC.

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

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

La CNPPI peut décider de la création de groupes constitués par des salariés sur des sujets spécifiques. Les membres de ces groupes dûment mandatés, ont pour mission de procéder aux travaux préparatoires des décisions de la CPPNI.

Article 3.1.2. a Composition de la CPPNI

La CNPPI est composée paritaire d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque entreprise représentative au niveau de la convocation et de la réunion au sein des organisations légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale représentative dans la branche de la représentation collective peut désigner au maximum quatre représentants pour siéger dans la commission, dont au moins deux sont salariés d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des entreprises représentatives au niveau de la branche de la représentation collective en nombre équivalent à celui du collège "salariés". La composition du collège "employeurs" s'effectue selon les modalités de représentativité prévues dans les règlements intérieurs d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

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

La CNPPI prend ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3.1.2. b Groupes paritaires

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire de négociation et d'interprétation peuvent décider de constituer ou de renouveler l'étude des points en groupes paritaires.

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

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

Dans tous les cas, les membres de ces commissions sont dûment mandatés.

Les groupes paritaires sont composés paritaire d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sein de ces groupes paritaires, le collège "salariés" comprend les représentants de chaque entreprise représentative au niveau de la convocation et de la réunion au sein des organisations légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale représentative dans la branche de la représentation collective

peut désigner au maximum deux représentants pour siéger dans le groupe paritaire, dont un au moins est salarié d'une entreprise de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des entreprises représentatives au niveau de la convocation et de la réunion au sein des organisations légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.1.2. c Autorisation d'absence des salariés et cotisations d'indemnisation et de prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale

Pour participer aux réunions de la CNPPI et des commissions et groupes paritaires nationaux, les salariés des entreprises désignés par les organisations représentatives bénéficient, sur présentation de la convocation à la réunion, d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif. (4)

Les salariés s'engagent à tout moment en vue de l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations représentatives en tant que membres de la CNPPI et des commissions et groupes paritaires nationaux.

Le temps passé en réunion de la CNPPI et/ ou d'un groupe paritaire est considéré comme du temps de travail équivalent à 7 heures, ou d'une journée et demi lorsque le trajet pour se rendre à la réunion excède les 500 km aller. Ce temps est inclus dans l'ensemble des temps attachés à la réunion.

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

Article 3.1.3 Modalités de conclusion des conventions et de conclure des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la représentation collective devaient conclure à la commission paritaire de négociation et d'interprétation de branche les conventions et accords conclus des dispositions prévues à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps. (5)

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou à l'adresse postale du secrétariat de la CNPPI stievenhaus : ? adresse numérique : info@snrc.fr ; ? adresse postale : secrétariat de la CNPPI de la branche de la représentation collective, C/ O SNRC, 9, rue de la Trémolle, 75008 Paris.

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

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

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CNPPI dans un délai maximum de 8 jours suivant leur réception.

Article 3.1.4 Saisine de la commission pour interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire pansectorielle de négociation et d'interprétation a pour objet de s'appuyer sur les difficultés d'interprétation des textes réglementaires de la branche de collectivités qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette commission ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission se fonde à la diligence d'une organisation syndicale ou paolraire représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des articles contractuels et annexes conclus au sein de la branche de la branche collective.

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

Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :
? le ou les textes contestés sur lesquels l'interprétation est demandée ;
? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

La CPPNI devra se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatif à la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :
? informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec accusé de réception et par message électronique de la date du point de départ du délai de suspension de la commission pour rendre un avis ;
? procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par message électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

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

Dans tous les cas, la délibération de la commission a pour objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

(1) L'alinéa 17 de l'article 3-1-1-a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 18 à 22 de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 2^e alinéa de l'article 3-1-1-c est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3^o de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(4) Le 1^{er} alinéa de l'article 3-1-2-c est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(5) Le 1^{er} alinéa de l'article 3-1-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 et de l'article D. 2232-1-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 l'exercice de leur profession et d'employer ainsi que la pleine liberté pour les travailleurs d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des accords conventionnels.

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

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

- soit pendant les heures de travail du personnel sur le lieu de travail (midi, et le soir pour les restaurants sans ouvrir de soir) ;

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

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

Les séances de travail s'exercent sur le lieu de réunion conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail.

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

- cette heure est prise sur les heures de travail et payée comme telle ;

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

- la date et l'heure choisies par l'organisation syndicale sont soumises à l'accord de l'employeur au moins 8 jours à l'avance ;

- cette heure mensuelle n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

Réunions syndicales nationales

Des congés exceptionnels sont prévus dans la limite de 3 jours ouvrés par an, par l'organisation syndicale représentative et par entreprise. Ils sont accordés, sur justification écrite des

onsatnogiairs syndicales, aux tteurials d'un madant sacynidl puor la piiiitropaacn aux réunions scyindeals nationales.

Ces congés sreont assimilés à un tmepts de tiavral effectif.

Des asoittuianors d'absences non rémunérées, dnas la ltimie de 6 jours ouvrés par an et par oranistgioan snldcyaiie représentative, soernt accordées, sur jisfcuiaitton écrite des ognrosniatias syndicales, aux teatriluis d'un mdaant syndncial puor la ptrpaitiaoiçn à des réunions slcendaiys niaeoatlans ou congrès.

Commissions prriiateas peoeslfsnonleirs nationales

Pour pircaetpir à ces coioisnsmms paritaires, les oiiasntnoags poltaerans sratniaiges de la cveotionnn cvicllteoe nnolaatie pnreennt en charge, par oaortigasinn sdcanyile représentative au nveiau national, le srilaae de qautre représentants salariés des eetrspenis enanrtt dnas le chmap d'application de la présente ctnioonevn cilolvetce nationale. Ce tepms de présence s'entend hros temps de délégation.

Chaque ctrnaele scdyinale représentative au naiveu noaantil purroa prétendre au remboursement, par les onasiiragnots planarteos striangjaes de la ctvonneion cetcvloile noiaanlte et sur justificatifs, des fiars de :

? duex délégués de la région piernnaise et duex délégués de pvoiricne par séance de la cssmooiimn piraratie ntaanloie ;

? duex représentants par séance des goupres de taairvl paritaire.

Conformément au barème ci-dessous :

Frais de repas

Frais réels dnas la ltiime de six fios la veular du minmuim gartani (MG) au 1er janeivr de l'année considérée.

Le remenrsomeubt est effectué sur la bsae satvnuie :

? un rpaes par délégué de la région pnsiinreae ;

? duex reaps par délégué de pnivorce ou un raeps en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rmremunbeoset des frias de déplacement est effectué sur les baess suivantes, qeul que siot le mdoe de tsarorpnt utilisé :

? puor les délégués de pnciorve en deçà de 500 km : bellit SCNF aller-retour en 2e classe, déduction fiate des réductions

éventuelles, et tasprront en cmumon ;

? puor les délégués de prinovce à ptirar de 500 km :

? siot biellt SCNF aller-retour en 2e classe, déduction fiatae des réductions éventuelles, et torapnsrt en commun, puls frais réels d'hôtel, piett déjeuner inclus, dnas la lmitie d'un faforit de 34 MG ;

? siot beillt TGV aller-retour en 2e classe, déduction fiatae des réductions éventuelles, et trsrnapt en cmuomn ;

? siot biellt d'avion aller-retour, en cassle économique, et frais de ntaevte etrne l'aéroport et la ville.

Les 500 km s'entendent cmome la dnisatce du dooilcme du salarié au leiu de la réunion.

En l'absence de tpsaornt en cmuomn alternatif, lqoruse le salarié est dnas l'obligation d'utiliser son véhicule puor rniroedje la grae la puls pchore de son domicile, des indemnités kilométriques seront persis en cgarhe puor cette sluee patire du tjraet sur la bsae de la 1re tcranhe du barème fiscal.

Délégué syndical

Les ctoindoins d'exercice du droit scadnyil snot réglées par la législation en vigueur, et noamtnmet les aiclets L. 412-4 et sitvunas du cdoe du travail.

Afin de meux aessurr la représentation syndicale, cuahqe epriesntre prroua négociier aevc les sincadtyts représentatifs, et à luer demande, une srtcture adaptée à son ogstnioiaran interne.

Le délégué syndiacl srea habilité à représenter l'organisation syilcadne auprès du cheh d'entreprise, en piecltuiarr puor la colosncuin de porcltoe d'accord reltaif aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise, le dépôt des lesits de ctnidadas à ces élections, la rtitaoicaifn des aorcdds cucolns au paln de l'entreprise dnas le cdrae de la loi. C'est lui, en outre, qui, dnas les ctnonoidis prévues par la loi, puet assiatsr les délégués du personnel. Dnas ce cas, et d'une manière générale dnas ses innrtineotevs auprès de la direction, il puet sur sa dadenme formulée, suaf en cas d'urgence, au mnois 48 hereus à l'avance, se farie lui-même astisser par un représentant de son oritnaioasgn scyladine extérieur à l'entreprise.

Crédit d'heures des délégués syndicaux

Un crédit menseul d'heures est attribué au délégué sdnacyil dnas les conodinitis prévues par la loi du 28 ortbcoe 1982.

Dans la msreue où les délégués syucanidx snot désignés dnas un cadre géographique iniqetdue à cleui du comité d'entreprise ou des comités d'établissement lorsqu'ils existent, le crédit d'heures srea de :

Effectif de l'établissement de référence	Lieu de désignation	
	Paris (région parisienne)	Province
Entre 50 et 150 salariés	10 heures	15 heures
Entre 151 et 500 salariés	15 heures	20 heures
Supérieur à 500 salariés	20 heures	25 heures

Les hueers de délégation snot considérées cmome temps de taarvil : cmme tel eells snot rémunérées. Les bénéficiaires en ifeomornnt luer relbsspsnaoe hiérarchique au préalable.

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

Si l'entreprise emoiple puls de 1 000 salariés snas établissements distincts, caquhe oritsoganian sandciyle représentative puet procéder à la désignation d'un délégué scnaidyl cetrnal d'entreprise qui diospse des hueers de délégation stevauins :

- puls de 2 000 salariés : 20 hreeus ;

- ertne 1 000 et 2 000 salariés : 10 heures.

Dans le cas de cuuml de mandat, ces heeurs de délégation considérées cmome temps de taairvl s'ajoutent à cleels dnnt le délégué sanicdyl cnaertl puet diopessr à un ature titre, y

cmripes celles dnnt il dsiospe au trtie de délégué snicyadl d'établissement.

Article 5 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

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

Cependant, chaque eesrirtnpe prroua négociier aevc les sdyctnias représentatifs une stcurtue adaptée à son otiaarosingn interne. Chquae einesprtte atitbruera par an *etpro rtaa temporis* une ditoaotn d'au monis 0,55 % de la masse de saiarels butrs versés l'année cilive précédente dnnt 0,35 % puor le fontmnienconet des ?uvres scaoiles et 0,20 % cpadeorsnront à la snovteuibn de fnmoicnetnoent instituée par la loi (art. L.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner dans le cadre des dispositions légales (art. L. 412-17 du code du travail) un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Pour les élections au CE, à défaut d'accord dans les entreprises, la composition des collèges électoraux se réfère au statut des emplois précisé à la présente convention :

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

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur, laquelle prévoit une élection de délégués du personnel dans chaque établissement distinct de plus de 10 salariés. Cette limite de plus de 10 salariés est abaissée à plus de 5 salariés afin d'assurer la représentation du personnel au sein même des entreprises dans le plus grand nombre d'entre eux.

Toutefois, dans ces établissements (occupant de 6 à 10 salariés) les élections ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Pour les entreprises n'atteignant pas 10 salariés, un représentant parmi eux pourra être recherché sur une base géographique restreinte conformément à l'organisation de chaque entreprise.

En cas de regroupement, une heure de délégation supplémentaire sera accordée au délégué du personnel.

Article 6 - Délégués du personnel

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

Sous réserve des dispositions de l'article L. 424-1 du code du travail.

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

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

Article 7 - Embauche

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

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

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

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

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

Article 8 - Détachement temporaire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

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

La décision de détachement concerne l'objet d'un contrat écrit remis au salarié.

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

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

Le nombre de périodes distinctes de détachement temporaire ne peut excéder 3 par mois ou 7 par trimestre et 30 jours ouvrables dans ce trimestre. Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires éventuels de transport sur une base convenue à l'avance. En outre, il recevra une prime journalière équivalente de détachement temporaire fixée dans l'entreprise et due dès le premier jour de détachement. Elle sera d'un montant minimal de 1,85 € à compter du 1er septembre 2012 (voir partie salaires).

Pendant son détachement temporaire, le salarié continue à être considéré comme employé à son lieu d'affectation habituel en matière de représentation du personnel (détermination de l'effectif, électorat et éligibilité).

Les dispositions du présent article ne concernent pas les détachements temporaires liés à la fermeture partielle (totale ou partielle) d'une entreprise ou à la fermeture partielle ou chômage partiel de l'entreprise cliente, ni le personnel dont le contrat de travail a lieu l'obligation permanente de déplacement (tournant).

Article 10 - Organisation du travail ex-art. 9

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

A. - Horaires de travail

Les horaires de travail du rattachement sont en fonction du service à rendre au client ; ils sont adaptés aux modalités de l'organisation du travail chez le client entraînant une évolution de la prestation. Les salariés doivent être informés des changements d'horaire préalablement à leur acceptation au minimum 1 semaine à l'avance sauf cas de force majeure.

B. - Horaires décalés

Dans les restaurants :

L'horaire de travail peut être individualisé, soit pour une raison de santé ou de sécurité, soit pour des raisons de sécurité ou de santé.

En conséquence, au sein d'une même équipe, des postes de travail peuvent fonctionner, selon les jours, sur des horaires décalés (1).

En pluri-hypothèse, une planification individuelle est prévue plus arrêtable définitivement au plus tard 2 semaines à l'avance, sous la forme d'un planning nominatif affiché (1).

Dans les bureaux et sièges sociaux :

Pour les employés travaillant dans les bureaux et les sièges sociaux, il peut être institué un système de l'horaire variable selon des modalités propres à chaque entreprise et dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1.

C. - Multiplicité des temps de travail

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

D. - Heures supplémentaires

(annulé par accord-cadre du 15 janvier 1999)

E. - Repos compensateur

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

Le repos ne doit être pris que par journées entières réputées comprises à 8 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août et ne peut être accordé au congé annuel payé, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié doit prendre ces jours de repos supplémentaire dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 10 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit en accord, soit après consultation des délégués du personnel, les raisons

retenant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui justifient le refus de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date dans la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 2 mois. Si ce délai a pour effet de reporter le repos à l'intérieur de la période du 1er juillet au 31 août, il se trouve suspendu, dès l'ouverture de cette période, pour recourir à celui-ci au terme de celle-ci.

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

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

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

F. - Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en règle générale accordé en 2 jours consécutifs les samedi et dimanche.

Toutefois, dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement aux salariés qui y sont occupés.

En tout état de cause, ceux-ci ont droit à 4 jours de repos, siéscus ou non, par quinzaine, et en bénéficiant, à tour de rôle, du repos du dimanche ou des jours fériés et au minimum :

- de 1 jour de repos après 6 jours consécutifs de travail ;
- de 1 dimanche sur 3 ;
- de 2 fois 2 jours de repos accolés par mois civil.

G. - Rapprochement du gérant

En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le paiement d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge de la machine générale du restaurant.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Article 11 - Prime d'ancienneté d'entreprise ex-art. 10

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2008

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

Elle est versée selon le barème suivant :

ANCIENNETÉ	PRIME D'ANCIENNETÉ en % du salaire minimum mensuel
5 ans	1
10 ans	2
15 ans	3
20 ans	4

Elle est calculée sur le salaire minimum mensuel.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes desquelles la négociation aléatoire s'applique également à définir et à

ajuster au niveau de la branche les montants des primes et des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

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

ernte en vueuigr le juor sauvint la pitolubacin au Joruanl ofciefel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Tout salarié puet être siumos par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et diot être expressément stipulée dnas le ctaront de travail.

La période d'essai puet être renouvelée une fios suos réserve que cette possibilité siot expressément prévue dnas le coartnt de travail.

Article 12.1

Durées mliaamxes de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mois	4 mois
Cadres	4 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	1 mois
Employés	2 mois	-

(*) Tles que définis dnas l'avenant n° 25 retliaf à l'aménagement et à la réduction du tmeps de travail.

Des périodes d'essai puls ceuorts puenvt être prévues dnas le croartnt de traival ou la lttree d'engagement.

Article 12.2

Modalités du rmeeleovlnenut de la période d'essai

Le rleluoemvnenet de la période d'essai dvrea firae l'objet d'un acocrd écrit signé des duex parties, anvat la fin de la période d'essai initiale.

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

Article 12.3

Prise en ctmope dnas la période d'essai des segats effectués dnas l'entreprise

En cas d'embauche dnas l'entreprise, en cnraott à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un sgate intégré à un curuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée du stage srea pirse en cmopte snas que clea ait puor eefft de réduire la période d'essai de puls de la moitié.

DURÉE DE PRÉSENCE DNAS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
De 8 juros à 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

DURÉE DE PRÉSENCE DNAS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jrouos ou plus	48 heures

Le délai de prévenance ne puet aoivr puor efeit de pregnolor la période d'essai au-delà des mxmiaa prévus à l'article 12.1.

indéterminée ex-art. 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

À l'expiration de la période d'essai, en cas de rturpue du ctoartnt de travail, la durée du préavis, fncioiott de l'ancienneté, est définie cmmoe suit, suaf cas de ftuae gvrae ou cas de fcroe mejuare :

	MOINS DE 6 MOIS	6 MIOS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mois	3 mois	3 mois

Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	1 mois (démission) 2 mois (licenciement)
(1) Suaf sttluiapon cteraocultne particulière.			

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 heurus d'absence par journée de travail, puor rhrceeechr un emploi, penndat le préavis.

Ces 2 heurus de recrcchhe d'emploi doenvt être pseirs en accrd ernte l'employeur et le salarié. Les pierats poorurt s'entendre puor boqelur tuot ou priate de ces heures aavnt l'expiration du délai de préavis.

Ces anebsecs puor rhrhcecee d'emploi pneadnt les périodes précitées ne denont pas leiu à réduction de salaire.

(1) L'avenant n° 43 du 20 jelulut 2007 est étendu suos réserve de l'application des dpotsoniiss de l'article L. 2241-9 du cdoe du taarivl (anc. L. 132-12-3) aux trmees dellqueess la négociation aunlele ortiaigobe sur les selarias vsie également à définir et à pmraogremr au nvieau de la bhnrcae les mreesus prettmneat de suprmeipr les écarts de rémunération ertne les feemms et les hoemms avnat le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Article 14 - Indemnité de licenciement

etrne en vuueigr le juor sinuavt la pcibiautoln au Juaonrl oficfeil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Une indemnité dcntitsie du préavis srea accordée, en dheors du cas de ftaue gvare ou lduroe dnot l'appréciation finlae aeanirtppt aux tribunaux, aux salariés licenciés avnat l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude rucoene par la sécurité siacloe ou de bénéfice des diopsonistis de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale) et jiafisuntt au mnios de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité srea calculée cmome siut :

- monis de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté ;

- à piatrr de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mios par année d'ancienneté + 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le siarale à pdnerre en considération puor le caclul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dinerres mios précédant le lieeccnienmt ou, sleon la fuolmre la puls aganvseaute puor l'intéressé, 1/3 des 3 dreerins mois, étant endetnu que, dnas ce cas, ttoue pirme ou giotaafitrcn de caractère anuenl ou ectnnopxieel qui aaruit été versée au salarié pdeannt ctete période ne siraet pisre en cptome que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de lmieeniccnet ne puet se celumur avec anuce artue indemnité de même nature.

Dispositions particulières puor les ceards :

L'indemnité de lnecmiicenet puor un cdare srea calculée sleon le barème légal rappelé ci-dessus et selon le barème cntotievennnol ci-après :

Ancienneté :

- de 1 à 5 ans : 1/5 de mios par année ;

- au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1/5 de mios par année + 1/15 de mios par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;

- au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1/5 de mios par année + 1/15 de mios par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mios par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans ;

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

Le puls fvarbaloe des duex systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre.

Article 15 - Travail des femmes, des jeunes et des apprentis ex-art. 14

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

15.1 Elompi des femmes

Les euoeplymrs s'engagent à peotrr une aotitetnn particulière au rpceset de tuotes les disopotisnis légales et cteeonlnvienons qui ipmesont l'égalité d'accès aux eiploms et l'égalité des srileaas à potse idetiunqe ernte les fmmees et les hommes.

En outre, les fmmees encietens bénéficieront, à paritr de la 23e snameie de gsssoere snauvit la dtae de sa ctaonosaitnn médicale, d'une réduction à 31 herues de luer durée haoedbridme de taivral effectif, ou l'équivalent de 2 juros par mios puor les salariées en foafirt jours, snas ptree de salaire.

Cette réduction du tpems de taviral dvrea être répercutée uniformément dnas la semaine.

Par ailleurs, aifn de prenrdre en comptpe la pénibilité journalière du taivral des femems enceintes, et au-delà de l'allègement de la cgahre de travail, les peairts cinovnnenet qu'en tuot état de csaue la durée qnotienudie du tvaiarl ne purora dépasser 7 herues par jour, à cetmpor de la 23e seiname de grossesse, snas puor atuant déroger à la règle des 31 hreues eivecetffs par semaine.

Dans le crdae de l'article L. 1225-7 du cdoe du travail, les femems eeteicnns ne puroort être affectées à un ature établissement qu'avec luer accord, et suos réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de ferrmutée de l'établissement aqueul elels snot affectées.

15.2 Elompi des jeunes

L'emploi des jneeus srea réglé conformément au ttire II de l'ordonnance n° 67-830 du 27 sreptebme 1967.

15.3 Elompi des apprentis

L'emploi des anepirts srea corfomme au cdoe du travail, et nmneomt à la loi n° 71-577 du 16 jiellut 1971.

Ces textes sneort jionts en aenxne au crantot d'apprentissage.

Les emerpylos vleonlret à auicclcelr les apenitprs dnas des rsautanrts où ils pruoort etcfeur un aatnrispsgpe putraiqe luer onaffrt les muleleries cooinntids puor oebitrn un CAP.

15.4 Elpompi des tvreaaliruls étrangers

Aucun tlaviluarer étranger ne purroa être employé en deohrs des cidnoniots sneericmttt définies par la législation et la réglementation en vigueur, et puls particulièrement anucue dairmisiioitncn ne purora être opérée puor l'accès à un emploi.

15.5 Epolmi des handicapés

L'emploi et le rcelsnaemst des handicapés dnas la pefossroin cnuiotste un des éléments de la plitoiuqe de l'emploi des eeterpisnrs qui s'engagent à elyomper à un pstoe ciopatmlbe avec son hniaadcp tuot trlvaleaur handicapé, ccei dnas le crdae

du régime déterminé par les articles L. 323-9 et suivants du code du travail.

15.6 Emploi des salariés à temps partiel

Article 1er

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 1.1(1)

Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail. Par ailleurs, les conventions conclues antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas rimées en conséquence par le présent avenant.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de rupture anticipée et aux contrats de travail temporaires conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2

Dérogation à la durée du travail

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

Cette dérogation doit porter sur le salarié :

? de faire face à des circonstances personnelles et ce, en vue de préserver un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;

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

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

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

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

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

Article 1.3(2)

Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à défaut dans le même établissement bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi résiduaire à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

À réception, l'employeur vérifie :

? qu'un poste est bien disponible au sein du même établissement, à défaut, dans l'entreprise ;

? que l'organisation de travail du salarié le permet ;

? que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

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

Article 1.4

Information des instances

L'employeur informe chaque année les instances représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations intervenues à la durée minimale de travail.

Article 2

Avenants ? complément d'heures ?

Article 2.1

Cas de recours

En vue de limiter les recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux éventuelles demandes des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant ? complément d'heures ? permet de modifier le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- ? remplacement d'un salarié absent nommé désigné ;
- ? suivi d'une formation par un salarié ;
- ? activité saisonnière pour les établissements ;
- ? périodes de vacances scolaires.

Article 2.2

Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises proposent des avenants ? complément d'heures ? aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

L'avenant ? complément d'heures ? doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

? le motif ;

? le terme ;

? la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps partiel ;

? la rémunération mensualisée correspondante ;

? la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les heures supplémentaires restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En outre, dans les cas de remplacement d'un salarié absent nommé désigné, le nombre d'avenants ? complément d'heures ? peut être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Les heures complémentaires dépassent au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant ? complément d'heures ? d'un maximum de 25 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission paritaire de négociation et d'interprétation au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des ajustements.

Article 3

Heures complémentaires

Article 3.1

Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2(3)

Limite du nombre d'heures complémentaires

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

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

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

Article 3.3

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

Article 3.4(4)

Majoration salariale

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et ainsi par conséquent sur le montant de paie. Les parties conviennent des modalités suivantes :

? 10 % dès la première heure complémentaire dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;

? 25 % au-delà de 1/10, dans la limite de 25 % de la durée contractuelle.

Article 4(5)

Coupures

Article 4.1

Limitation des coupures

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, les parties signataires prévoient la possibilité, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail, les conditions ne sauraient être considérées comme un temps de travail effectif.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article ? Dérogation à la détermination du salaire ?, les montants inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent donner lieu à une coupure, sauf dans le cas de

salarié.

Article 4.2

Garanties et avantages octroyés aux salariés en cas de coupure supérieure à 2 heures

1. Affectation et répartition journalière
En conséquence de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidienne ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

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

2. Ajustement de la durée contractuelle
Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette obligation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée minimale de 25 heures.

3. Indemnité compensatrice
Les salariés concernés par une obligation de travail en plus d'une durée supérieure à 2 heures bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.
Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Droit de suivi
Un nouvel embauché de suivi sera mis en place dans le délai social des entreprises.

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

Article 5

Durée minimale de travail continu

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

15.7 Emploi des salariés intérimaires

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

15.8 Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

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

15.9 Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini

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

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

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des chefs de projet ne peut avoir pour effet de provoquer la mise à disposition d'un salarié lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles aleplaicbps aux cartonts à durée déterminée, il devra, en puls des mteninos obligatoires, ctmpeoorr les menitnos seuvnatis :

- la mitnoen coantrt à durée déterminée à ojbet défini ;
- l'intitulé et la référence de l'accord celitcloc itisnatunt ce canotr ;
- la dpetcrsiion du pjerot et sa durée prévisible ;
- la définition des tâches puor lqueleless le crotant est cocnlu ;
- l'événement ou le résultat ojectctbf qui ctnioseurta le tmere du ctonrat ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du temre ou de la pusirutoe de la retoalin de tvaairil en crtoant à durée indéterminée qui ne puet être inférieur à 2 mios ;

- la mnoetin de la possibilité puor l'une ou l'autre des praiets de rpmroe le crntaot au buot de 18 mios plus à la dtae ansrrrvieaie de ciosluocnn du crntaot puor un moitf réel et sérieux et le doit puor le salarié, lqrusoe la ruuptre est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération burte totale.

Le salarié en cantort à durée déterminée à ojbet défini bénéficie des dtrios et aatgvnaes accordés aux salariés en cnoatr à durée indéterminée.

L'employeur vlirleea à compléter la fiotmoran du ttuiraila du cntraot nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié en crntaot à durée déterminée à oejbt défini bénéficie, dnas les mêmes cininotods que les arutes salariés, des aictons de fiaortmon prévues dnas le paln de fiomtroan de l'entreprise. Il bénéficie également d'un dirot iuddevniil à la foomtiarn conformément aux dtoipsisonis légales et conventionnelles.

Les salariés en canrtot à durée déterminée à ojbet défini qui sihneotaut opcecur un epolmi à durée indéterminée dnas la même epristnree bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un emolpi ralenevt de luer catégorie pfoonlsneieslre ou d'un elompi équivalent. L'employeur devra, par tuot moyen à sa convenance, peortr la lstie des eoplms dosnpiibels cnrrdastonopes à la cinacsnonase des candidats.

Le cotnrat à durée déterminée à ojbet défini pernd fin aevc la réalisation de l'objet puor leeuql il a été concl. Il prruoa être rpomu conformément aux dipotsoiisns légales.

À l'issue du coatrnt à durée déterminée à oejbt défini, le salarié a droit à une indemnité d'un mnotnat égal à 10 % de sa rémunération taotle brute, suaf en cas de puroustie de la riatoeln de tvaairil en ctanort à durée indéterminée.

Mis en place puor une durée expérimentale de 5 ans, un bialn des contarts à durée déterminée à oejbt défini dvera être fiat 1 an aanvt le temre de cette période.

(1) Airlcte étendu suos réserve d'une part, du rcsepet des distopiniooss de l'article L. 2254-1 du cdoe du tviraal et d'autre part, que les références aux aetcrlis L. 3123-14-1 et L. 3122-2

sinoet edtneunes cmome étant, respectivement, des références aux atlcrcis L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 et L. 3121-44 du cdoe du taiarvl dnas luer rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ratvilee au travail, à la maeiirsntdoon du dgilouae scaiol et à la sécurisation des prucaors professionnels. (Arrêté du 25 jlileut 2017 - art. 1)

(2) Alcrite étendu suos réserve que l'article L. 3123-8 auquel il fiat référence, siot etdnneu cmome étant l'article L. 3123-3 du cdoe du taarvil dnas sa rédaction iusse de la loi précitée. (Arrêté du 25 juelilt 2017 - art. 1)

(3) Arlcite étendu suos réserve d'une part, qu'un accord, cclonu au nvaieu de l'entreprise ou de l'établissement fxie la durée mmnaille de tivaraal cuinnote prévue à l'article L. 3123-25 du cdoe du traavil et d'autre part, du rpecest des dispnsiotis de l'article L. 3123-13 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 julelit 2017 - art. 1)

(4) Alcirte étendu suos réserve que sa référence aux arlcets L. 3123-17 et L. 3123-19 siot etneudne comme une référence aux arlcets L. 3123-8 et L. 3123-21 du cdoe du taarvil dnas luer rédaction issue de la loi précitée. (Arrêté du 25 jelilit 2017 - art. 1)

(5) Acrctie étendu suos réserve d'une part, du rpsecet des dpiiitsnosos des artclies L. 3123-23 et L. 3131-2 du cdoe du taival et d'autre part, qu'à l'article 4.1, la référence à l'article L. 3123-16, siot eneuntde comme une référence aux aelrcits L. 3123-23 et L. 3123-30 du cdoe du tarvail dnas luer rédaction issue de la loi précitée. (Arrêté du 25 jeillut 2017 - art. 1)

Article 16 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 16.1

Définition du tuax hiraroe minimum

Il est cnvneou que les eisrenpters ne procéderont puls aux déductions prévues aux aetciris D. 3231-9 et D. 3231-13 du cdoe du travail.

En tuot état de cause, aucun salarié ne prrua se vior aipqpuler un tuax hrarioe inférieur au tuax hiraore du Smic, à l'exception des catotrns spécifiques qui relèvent de dspotiinosis légales.

Le régime des aanagytes en nraute nruorutire dermeue appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nuarte noriururte rtese évalué, puor la durée mnesellue prévue à la ctvneioon collective, siot 151,67 heures, qeul que siot le nborne de rpaes consommés, à 21 fios le mmiium garanti.

Les diioitnsops de l'article 22 de la cntioneovn cvtllceioe nationale, reltevias à l'obligation de nrrioriur le personnel, retsent inchangées.

(En euros.)

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

Article 16.2 Salaire mmimum msuneel (SMM)

Niveau	Salaire minimum mensuel
I	1 430,25
II	1 456,03
III	1 481,82
IV	1 506,08
V	1 562,20
VI	1 631,97
VII	1 760,89
VIII	1 891,32
IX	2 229,55

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties s'entendent par le présent accord du 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de détail à définir par avenant à chaque reprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

13e mois

À compter du 1er janvier 2017, les parties s'entendent instituer pour tous les salariés, quel que soit leur statut, un 13e mois qui s'ajoute et remplace l'actuelle prime de fin d'année (PFA).

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13e mois, ou d'une prime assimilée à un 13e mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositions qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositions suivantes.

Article 16.3.1

Définition

Le 13e mois correspond à 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, calculé selon la convention de travail que le salarié a négociée contractuellement.

La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité cumulée ou la prime de survie minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13e mois.

Le 13e mois n'est pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Article 16.3.2

Conditions d'attribution

Le 13e mois sera acquis au bout de 1 an d'ancienneté cumulée et révoquée, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Article 16.3.3

Modalités de calcul

Le 13e mois est acquis pro rata des temps de travail effectif au cours de l'année civile de référence. La première année de référence sera l'année 2017.

Est considéré comme travail effectif toute période ouvrant droit à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les absences autorisées qui sont assimilées à du temps de travail

effectif entraîneront une réduction proportionnelle du 13e mois ou de l'avance correspondante.

En cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert de contrat de travail en cours d'année, le 13e mois sera dû et calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

Article 16.3.4

Modalités de versement

Le 13e mois pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile de référence selon des modalités prévues à chaque reprise et, au plus tard, avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1 et pour la première fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

Article 16.5

Evolution des SMM

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

Article 16 bis - Salaire de base minimum SBM, revenu minimum mensuel RMM, revenu minimum annuel RMA

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A. - Coefficient des emplois

- annulé et remplacé par l'avenant n° 21 du 21 février 1997 étendu par arrêté du 25 juillet 1997 JROF 2 août 1997 -

B. - Salaire de base minimum (SBM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

C. - Revenu minimum mensuel (RMM)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

D. - Revenu minimum annuel (RMA)

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

E. - Évolution des SBM, RMM et RMA

- supprimé par avenant n° 43 du 20 juillet 2007

Article 17 - Congés annuels ex-art. 16

En vigueur étendu en date du 14 juin 1993

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. Tout employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise a droit à 2 jours de congé supplémentaire étant entendu que cette disposition ne saurait se cumuler avec une aménagement de congés de jours de congés payés légaux annuels. Des dispositions particulières pourront être prévues dans les établissements afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires de territoires d'outre-mer la prise de leurs congés, notamment après avis donné à l'inspecteur du travail, les congés de 2 années pourront être bloqués sur la deuxième année.

Travail intermittent dans le secteur agricole (1)

(1) Voir article du 14 juin 1993.

Article 18 - Départ en congés annuels ex-art. 17

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

Pour le congé principal, les intéressés doivent être prévenus par écrit (affichage) au moins 2 mois à l'avance de la date prévue pour leur départ en congé. Pour les congés à prendre en juillet et août, les dates de départ devront être fixées au plus tard le 30 mars.

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, lorsque le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employé a droit à 1 jour de congé supplémentaire lorsque la durée du congé est comprise entre 3 et 5 jours et à 2 jours de congés supplémentaires lorsque la durée est égale ou supérieure à 6 jours.

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

Les apprentis et jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Mais ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils bénéficieront en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail effectif, ou assimilé par la loi, au cours de la période de référence.

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à un congé supplémentaire de 2 jours par enfant à charge, congé ramené à un jour lorsque le congé principal légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 19 - Congés spéciaux ex-art. 18

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Des congés spéciaux ne donnent pas lieu de diminution de salaires et sont accordés, sur justification, aux salariés dans les conditions suivantes, dans la limite de jours de présence :

- naissance ou adoption d'un enfant à son foyer : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, des beaux-parents et grands-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs : 1 jour ouvré ;
- présélection militaire : 3 jours ouvrés ;
- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- déménagement du foyer de l'employeur : un jour ouvré.

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

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

Article 20 - Congés éducation ouvrière ex-art. 19

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Des congés "éducation ouvrière" seront accordés dans le cadre de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957, qui prévoit notamment que :

Les salariés, désireux de participer à ces stages ou sessions éducatives consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs représentatives sur le plan national, soit par des organismes spécialisés, ont droit, sur leur demande à un congé non payé de 12 jours ouvrables par an.

La demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et devra préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme organisateur du stage ou de la session.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, et notifiée en cas de refus, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'organisme chargé des stages ou sessions devra délivrer une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation devra être adressée à l'employeur au moment de la reprise du travail.

Le nombre de bénéficiaires prévu par l'arrêté du 21 mars 1978 en fonction des effectifs de l'établissement est déterminé comme suit :

- jusqu'à 500 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 25 ;
- de 501 à 1 000 salariés : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 50 ;
- de 1 001 et au-delà : 1 salarié par tranche (ou fraction) de 200.

Article 21 - Jours fériés ex-art. 20

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Les jours fériés (liés aux dispositions légales) :

- 1er janvier ;
- Indépendance de la Belgique ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre,

Chômés dans l'entreprise pour l'absence du restaurant, s'entend observés dans que cela entraîne de perte de salaire, étant entendu que le personnel du restaurant sera traité de la même manière d'horaire décidé par l'entreprise cliente.

Article 22 - Nourriture ex-art. 21

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

L'employeur est tenu de fournir gratuitement son personnel de service, lorsqu'il est présent sur les lieux de travail au moment des repas. La nourriture sera saine, abondante et variée.

Le personnel des bureaux et des sièges sociaux des entreprises présent au travail bénéficiera, pour le repas consommé dans les locaux mis à sa disposition, d'une participation pécuniaire ou du comité d'entreprise égale à la valeur du ticket d'admission plafonné à 8,50 F (plafond révisé annuellement hors de ce qui relève par l'administration fiscale).

Article 23 - Uniformes et vêtements personnalisés ex-art. 22

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

Article 24 - Fourniture et blanchissage des vêtements de travail ex-art. 23

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

L'employeur assurera la fourniture des vêtements de travail des cuisiniers et des employés de cuisine, à savoir : les pantalons, vestes et toques, ainsi que les bas pour le personnel. Le blanchissage sera à la charge de l'entreprise selon des modalités arrêtées avec le comité d'entreprise.

Article 25 - Absences pour maladie et

accident -Maladie. - Invalidité définitive. - Décès

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

A. - Garantie d'emploi (1)

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est avisé dans les 48 heures, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 3 jours (le cas échéant de la poteste de la loi), ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- moins de 1 an de présence : 2 mois ;

- entre 1 et 5 ans de présence : 6 mois ;

- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

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

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

4. En cas de longue maladie, le salarié malade devra notifier à la direction, dans les 15 jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra rompre que après la visite médicale de reprise.

5. Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

B. - Indemnités de maladie

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque année d'indemnité constatée par certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;

- 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;

- 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

C. - Conditions d'indemnisation

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

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

2. Les poecterangus d'indemnisation s'appliquent sur la bsae du sarliae burt qui aaiurt été etmeeeinfvct perçu par le salarié s'il aavit assuré son travail.

3. Puor le clcaul des indemnités deus au ttrie d'une période de paie, il srea tneu ctopme des indemnités déjà perçues par l'intéressé drunat les 12 mios antérieurs de telle srote que, si priueusls aceebnss puor mailade ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée taolte d'indemnisation ne dépasse pas clele prévue à l'article 25.B.

4. Le régime ci-dessus s'entend y ciprmos les pnesotritas de sécurité scoilae perçues par le salarié. Il ne se clmuue pas avev tuot autre régime aaynt le même objet.

5. Le pemiaent srea effectué sur présentation du décompte de la sécurité saoiacle ptnraot iacotniidn des porttanesis versées. En auucn cas, l'intéressé ne porrua perceoir une rémunération supérieure à clele perçue s'il aivat travaillé normalement.

6. La présente conoveitnn ne remet pas en csau la répartition, enrte eouepmylr et salarié, de la carghe des coreurevuts eisatxnt dnas cqahue eeistrpnre à ce jour.

Par contre, le fmeienchant de l'amélioration gblaloe de ces régimes découlant de la cevnotoinn collective, par rarpopt aux sitotinaus eatixsnt dnas cauhqe entreprise, est à la cgrahé de l'employeur, cauhqe eristnrpee rstneat libre de négociier piermetrinaat les ciiotndns financières de régimes aallnt au-delà de la cnveinootn collective.

D. - Ciptaal décès

Les pitreas snreagiitas ont souhaité mrette en place dnas la brchane de la reostrauatin cetoiclvle une inmotiesdinan de l'invalidité définitive ou du décès dnot les cdnttiioos de msie en ?uvre dnroevt être négociées au sien des entreprises.

Toutefois, les peirats sirtgeniaas cnvnnneoit que ctete itmoeidsannin ne pourra être inférieure à 6 mios de sliarae mnuiimm mseuend du salarié au mneomt de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le tuax de catsoiotin puor la cuetvrruoe des rquesius définis au 1er alinéa srea réparti, au sien de cuhaqe entreprise, à ptras égales au mnmuim enrte eupmyeolr et salarié.

Si cttee gtaainre caaitpl décès s'inscrit dnas le carde d'un elbsmnee déterminé de pitarsoents ravleetis à la prévoyance, la répartition de la csooititan entre salarié et euleompyr rvilteae au cpatail décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant ctopme des dtnsioisiiips aaipllecbs au sien de chaque ersnpretie et riteaelvs à la prévoyance.

(1) Ppahraage A étendu suos réserve de l'application des atcleirs L. 122-4 et sntiavus du cdoe du tvriaal (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Article 26 - Accidents du travail et maladies professionnelles

entre en veuuir le juor snuavit la ptcuaboilin au Jraunol ofeciifl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

A. - Gaarinte de l'emploi

Le salarié vitcmie d'un aindcctet du traiavl ou de tjaeret rcnneou cmome aeccnidt de travail, ou d'une maaidle professionnelle, au sivrcee de l'employeur qui l'occupe au menmot de l'événement, bénéficie des gaanteris d'emploi, et éventuellement d'indemnisation, prévues aux arcetlis L. 122-32-1 à L. 122-32-9 du cdoe du travail.

B. - Insidmineaotn des accniteds du travail

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet, rocneuu comme aecndict du taival par la sécurité sociale, ou de mdalaie professionnelle, le salarié arua dorit au venemsret des

indemnités ci-après :

De 7 mios à 1 an d'ancienneté :

- 80 % du saailre burt du 1er au 91e juor d'arrêt ;
- 85 % du sialrae burt du 92e au 183e juor d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du sraalie burt du 1er au 30e juor d'arrêt ;
- 80 % du sirlaae burt du 31e au 91e juor d'arrêt ;
- 85 % du salirae burt du 92e au 183e juor d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

- 90 % du siaarle burt du 1er au 30e juor d'arrêt ;
- 85 % du sraaile burt du 31e au 183e juor d'arrêt.

C. - Cnnditoios d'indemnisation

1. L'ancienneté psire en cmpote puor la détermination du dorit à ionaimnsetdin s'apprécie au 1er juor de l'absence.

Puor le caulcl de l'ancienneté, tetuos les périodes de traival apocilcmes dnas la même entreprise, dnas le crade d'un crtnoat de travail, seonrt piesrs en compte.

2. Les pctegeaunros d'indemnisation s'appliquent sur la bsae du slaiare burt qui aaiurt été eefitevnfmctet perçu par le salarié s'il aivat assuré son travail.

3. Le régime ci-dessus s'entend y compris les pitsteoarns de sécurité soilcae perçues par le salarié. Il ne se clmuue pas avev tuot autre régime aaynt le même objet.

4. Le pinmaeet srea effectué sur présentation du décompte de la sécurité siclaoe prtoant intoicain des psaiettorns versées. En auucn cas, l'intéressé ne porrua peicreovr une rémunération supérieure à celle perçue s'il aivat travaillé normalement.

5. La présente conevniton ne rmeet pas en csau la répartition, entre eeoyumplr et salarié, de la cahgre des ceutrverous esxnitat dnas cauhqe etrrisnpee à ce jour.

Par contre, le fcnmaneniet de l'amélioration gbollae de ces régimes découlant de la convetnion collective, par rpropat aux stuintaios etiansxt dnas cqauhe entreprise, est à la cghare de l'employeur, cauhqe errtnisepe rasntet lbrie de négociier pirtenamaerit les cniiodnots financières de régimes aallnt au-delà de la coenitnovn collective.

Article 27 - Retraite complémentaire ex-art. 26

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Le pnenerosl bénéficie d'un régime de raiette complémentaire qui est orialgibtoe puor tuos les établissements rtrrneat dnas le champ d'application de la présente convention.

Puor 1983, le tuax mumniim ctrncuetool de la ctasioiotn est fixé à 4 % du mtnoant de la rémunération dnas la ltiime de 3 fios le pnfoald de la sécurité sioalce (1).

La ctiaosotn est supportée à rsoian de :

- 60 % puor les epyrluemos ;
- 40 % puor les employés.

(1) Alinéa étendu suaf en ce qui cenrcnoe la catégorie des cedars (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).

Article 28 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2004

Une formation appropriée et l'acquisition de qualifications adéquates constituent l'une des priorités fondamentales préalables à l'amélioration de la qualité et des services dans le secteur et donc à la compétitivité du secteur.

Les entreprises considèrent le développement des ressources humaines comme un investissement et, en tant que tel, il représente un élément essentiel dans les stratégies et les investissements. L'amélioration des compétences et la promotion des salariés grâce à la formation et l'acquisition de qualifications professionnelles s'envisagent comme une priorité majeure en vue de façon continue.

Les salariés doivent attirer l'attention nécessaire aux programmes de formation et y participer de façon active.

Considérant que les idées affirmées ci-dessus trouvent leur cadre dans les principes exprimés dans l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la rouille du 13 octobre 1999, les parties signataires conviennent de les promouvoir dans le présent accord et affirment que les actions de formation professionnelle doivent s'effectuer dans le respect des principes suivants :

1. Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre salariés à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces actions.

2. Le plan de formation des entreprises doit répondre aux objectifs suivants :

- l'adaptation des compétences à l'évolution des techniques, des outils utilisés, des technologies modernes et aux changements dans l'organisation du travail et de la production ;

- l'évolution des qualifications et des possibilités de carrière des salariés.

3. Tant l'entreprise que les salariés ou leurs représentants peuvent promouvoir des initiatives en matière de formation et d'acquisition de compétences complémentaires.

4. La participation des salariés à une formation à l'initiative de l'employeur ne doit pas être découragée ou entraîner des désavantages, par exemple pour ce qui est du salaire, de la garantie de l'emploi, de dépenses liées à la formation.

5. Les incitations financières de mobilité et les spécificités de la formation résultant du transfert des coûts de gestion sont très importants, pour tout le secteur de la formation sous-traitée, une transférabilité et une reconnaissance des compétences acquises par la formation au-delà des entreprises.

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

- assurer un financement régulier des mesures existantes concernant la formation ;

- identifier les besoins en matière de formation et de compétences ;

- élaborer conjointement, après consultation, des programmes de formation appropriés sur la base des besoins identifiés en matière de formation et de compétences ;

- évaluer l'efficacité des mesures prises.

Cette disposition de l'accord sur la formation professionnelle dans le secteur européen de la rouille ne préjuge en aucune manière des mesures

nécessaires découlant de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 ainsi que des dispositions légales et réglementaires à venir.

Article 29 (1) - Hygiène et sécurité ex-art. 28

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Les entreprises ont l'obligation de garantir la sécurité et la santé des travailleurs occupés dans les établissements.

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

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

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

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

Formation des membres du CCHST dans les entreprises de moins de 300 salariés.

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

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

Article 30 - Bulletin de paie ex-art. 29

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

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

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande, sauf pour le salaire de tout montant qui doit être remis, au siège de l'employeur, au siège de la société, ou à tout lieu où elle désignera, par écrit, le lieu de travail.

Ce bulletin devra contenir les renseignements suivants prévus par l'article R. 143-2 du code du travail, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;

- les nom et prénom de l'intéressé ;

- l'emploi occupé par lui dans l'établissement ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquelles correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui correspondent à une

maairjootn au titre des hueers supplémentaires ;

- la nraute et le mtanont des dreisves premis s'ajoutant à la rémunération ;

- la ntarue et le mnoatnt des dsevires déductions opérées sur cette rémunération btrue ;

- le mnanott de la rémunération ntete ;

- la dtae du pmeaneit ;

- les detas et le mnnotnat de l'indemnité correspondante, lros de la psrie du congé.

En outre, il y srea mentionné le slgie de la cssiae de retraite, étant ennedtu que la siigicaionftn de ce slgie et l'adresse de la caisse sroent affichées dnas l'exploitation.

Par ailleurs, les bulitnles de piaie ne coeorprmtnot anucue référence ecilptxie puor le peiemant des hreeus de délégations.

En curos de mois, l'employeur ne puet resuefr de disteubr les acmtpeos à raosin de 80 % du srialae cpodnrnoaset au tpems de tiraavl accompli, *ceux-ci étant distribués dnas le crade du règlement intérieur*(1) (2).

(1) *Mrebme de prshae elxcu de l'extension (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvienar 1978 (art. 2, dieernr alinéa, de l'accord annexé) (arrêté du 2 février 1984, art. 1er).*

Article 31 - Certificat de travail ex-art. 30

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

À l'expiration du ctnarot de travail, il diot être rmeis à tuot salarié un ccritfaiet de tvraail indiquant, à l'exclusion de ttuoe atrue mteonin :

- nom et adsrsee de l'établissement aevc cechat de la maiosn ;

- nom et prénom de l'intéressé ;

- daets d'entrée et de sirote de l'employé ;

- la nautre du ou des elmoips qu'il a occupés, asnii que les dates s'y rapportant.

Article 32 - Avantages acquis ex-art. 31

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

1. Les avngeaats acicus par la présente cnitvenoon ne pourront, en acuu cas, être une cuase de rroceitistn aux aeagnavts acicus antérieurement à la dtae de la sriagutne de la présente ctnovionen par le salarié, dnas l'entreprise qui l'emploie.

2. Les dntssiiioopis de la présente cnionetvon s'imposent aux rraptos nés de cnatots individuels, d'établissements et d'entreprises, suaf si les ceslaus de ce cotrant snot puls faeroblavs au truelailavr que cillees de la convention.

3. Les agavtnaes rncunoes par la présente ceionvnton ne peuvent, en auucn cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux aatavgens déjà aiqucs puor le même oejbt dnas ctreineas entreprises.

4. La cnoteovnin clvletioce nltoaanie ne cottnnuaist qu'un mimiumm de garianets sociales, des arcdcos puls aanvagutex pouorré éventuellement être cuclnos au niaevu des entreprises.

Article 33 - Succession d'employeur ex-art. 32

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

(Les dposiitnsos de cet atrcile snot remplacées par celes de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 rrtlaief au canngemet de psrtireaets de services.)

Article 34 - Promotion ex-art. 33

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

En cas de vncaace ou de création de poste, l'employeur frea apepl de préférence aux employés de l'entreprise aepts à ocepucr le poste.

En cas de promotion, l'intéressé puet être soiums à une période probatoire. Cttee période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit paendnt celle-ci une prime.

À la fin de la période probatoire, duex cas pvenent se présenter :

- l'employé est confirmé dnas le nuvaeou ptose et perçoit un sarilae cerpsanordnot ;

- l'employé est réintégré à son aeincn poste, ou à un psote équivalent, et la pmire est arols supprimée. Cttee réintégration ne siaaurt être considérée cmome une rétrogradation.

Article 35 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A. - *Départ en rrttaeie* (2)

Le départ en rrttaerie ne cisuotnte pas une démission. Cependant, le salarié qui etnend friae vlaior ses dirtos à rtiarte diot en iremnofr l'employeur en repentsact le délai de préavis fixé à l'article 13, cmome s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa rtaeitre à piartr de 60 ans révolus a diort à une indemnité de départ, calculée en foicnotn de son ancienneté, dnas les cidotnnios fixées au pgrhaaarpe C ci-après.

B. - *Msie à la retraite*

La srcvenunae de l'âge de 65 ans révolus cnsttuoie un mtoif réel et sérieux puor metrte fin à l'engagement du salarié(3).

L'employeur qui décide de mterte à la rietrte un salarié atnaitegt l'âge susvisé diot le friae en rsactnepet la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

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

Cependant, il est rdvealbee à l'intéressé de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité de départ à la raritete si elle est puls avantageuse.

C. - *Indemnité de départ à la retraite.*

L'indemnité de départ est calculée cmome siut :

a) Indemnité de départ à la rrtree puor les employés et les aetgns de maîtrise

ANCIENNETÉ

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1,5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2,5 mois

b) Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	2 mois
20 ans	2,5 mois
25 ans	3 mois

(1) L'avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux entreprises de négociation collective sur les salaires vise également à définir et à pommer au niveau de la branche les modalités de paiement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

(2) L'avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail (anciennement article L. 122-14-13, deuxième alinéa) aux femmes des délais de préavis s'applique également aux salariés des entreprises de préavis de 6 mois (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

(3) L'alinéa de l'extension comme étant corrélatif aux dispositions de l'article L. 1237-4, deuxième alinéa, du code du travail (anciennement article L. 122-14-12, deuxième alinéa) (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Le salarié affecté dans un établissement défini ci-dessus, où ces obligations s'imposent et auxquelles il est astreint, perçoit, en contrepartie, une prime mensuelle, dite prime d'activité (PAC), prime qui ne se cumule pas avec toute autre prime déjà existante ayant le même objet (par exemple : prime de dimanche, prime de week-end, prime de sujétion...).

Cette prime, dont le montant brut est égal à ... (voir les tableaux des salaires) pour l'heure mensuelle en vigueur et applicable dans l'entreprise, est versée au prorata du temps de travail effectif.

Toutefois, elle ne peut être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 36.2 - Prime de service minimum

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Dans les établissements à activité continue dans lesquels les salariés sont amenés à exercer une activité de restauration, ou de services à caractère hôtelier, au bénéfice de personnes dépendantes, un service minimum, qui ne survient que en cas de grève, sera en tous cas assuré.

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

Dès lors, et en contrepartie, une prime de « service minimum » d'un montant brut de 22,50 € pour l'heure mensuelle en vigueur et applicable dans l'entreprise est attribuée au salarié assenti à l'obligation de service minimum. Elle est versée au prorata du temps de travail effectif dans lequel elle est inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Les salariés concernés qui travaillent dans le secteur à activité continue et qui en sus des autres perçoivent la prime d'activité continue et, si ils y ont droit, de service minimum durant leurs congés payés s'il n'en est pas déjà tenu compte dans leur mode de calcul.

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

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

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

Article 36 - Établissements à activité continue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux entreprises de négociation collective sur les salaires vise également à définir et à pommer au niveau de la branche les modalités de paiement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Article 36.1 - Prime d'activité continue

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

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

Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de ceux fonctionnant 7 jours sur 7 :

- dans lesquels sont assurés, dans ces conditions, pour tout ou partie des services ;

- dans lesquels, par voie de conséquence :

- le rythme de travail entraîne son exécution par équipes de horaires réguliers ou irréguliers, notamment en semaine que les samedis, dimanches et jours fériés ;

- le rythme de jours de repos s'applique selon les dispositions de l'article 10.F de la convention collective nationale.

Article 38 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

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

Article 39 - Adhésion à la convention

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute convention qui n'est pas portée au présent accord

peut y adhérer ultérieurement. L'adhésion est valable à partir du jour qui suit celui du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 40 - Extension de la convention

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1984

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

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

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	CGC ; FO ; CFDT ; CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

Le présent accord s'applique à tous les employés et aux salariés de niveau I, II, III, IV et V du secteur scolaire couverts par la convention nationale, pour le personnel des établissements de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984).

Le secteur scolaire est constitué de l'ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur), ce rythme étant fixé par le calendrier qui leur est applicable.

Pour définir l'appartenance au secteur scolaire, il convient de pencher en faveur de la nature de l'activité principale de l'unité de travail ou de l'établissement et non l'organisation interne de l'entreprise.

Lorsque les circonstances de réalisation des services seront dans l'impossibilité de prévoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire du fait de la nature de l'emploi et selon les cas, elles pourront procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée intermédiaires en attendant le présent accord.

Article 2 - Définition du travail intermittent

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Le travail intermittent est destiné à permettre des emplois partiellement occupés qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et comprennent ceux-ci.

Compte tenu de la particularité des emplois du secteur scolaire résultant de l'incidence des périodes de congés scolaires réglementaires, il peut y avoir des périodes travaillées et de périodes non travaillées, une partie des emplois est dans le cadre de l'ordonnance du 11 août 1986 modifiée par la loi du 19 juin 1987 relative au contrat de travail intermittent.

La notion d'intermittence des emplois s'apprécie en fonction de l'emploi dans les unités et dans le champ d'application du présent accord. Compte tenu que certaines unités, exerçant leur activité en période scolaire, peuvent avoir, en dehors de cette période, une activité complémentaire, le volume d'emplois intermittents s'appréciera sur ces unités en fonction de la seule activité scolaire. Les emplois relevant de la partie d'activité se déroulant sur l'ensemble de l'année ne peuvent faire l'objet de contrats de travail intermittent.

(1) Avenant n° 1 du 21 juin 1994, article 3 :

En dehors des périodes travaillées définies au document annexé au contrat de travail prévu à l'article 2 du présent avenant, aux salariés qui en font la demande un avenant au contrat de travail

pour être proposé, en priorité par rapport à des recrutements extérieurs, sous un délai de 10 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles. L'avenant signé dans ces conditions et les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord du 14 juin 1993.

Le salarié conserve la faculté d'accepter ou de refuser cet avenant. Son refus ne peut ni entraîner la rupture de son contrat, ni être sanctionné.

Le nombre des avancements conclus, avec le volume d'heures correspondant, sera porté à la connaissance du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux, à défaut, des délégués du personnel. Ces instances seront consolidées dans le rapport annuel de branche.

Article 3 - Contrat de travail intermittent

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Le contrat de travail des salariés titulaire d'un contrat de travail intermittent est à durée indéterminée et doit être écrit (cf. modèle de présentation des conditions particulières obligatoires en annexe).

L'employeur met au salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent un exemplaire de ce contrat ainsi que du présent accord.

Outre les conditions prévues pour les salariés à temps plein, le contrat de travail intermittent doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération ;
- la durée maximale annuelle de travail effectif du salarié ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes sus-visées ;
- l'indication : " un exemplaire de l'accord sur le travail intermittent est joint au présent contrat ".

Au début de chaque année scolaire, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler (cf. modèle joint en annexe à titre indicatif).

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

La rémunération est mensuelle, payée chaque mois, en fonction du temps de travail effectué dans le mois considéré ou période de paie. Une méthode inéquitable de la graine mensuelle du nombre d'heures annuelles prévue à l'article 5 sera portée sur le bulletin de paie. À défaut, sur le document annuel prévu au premier alinéa de l'article 3.

Article 5 - Garanties individuelles

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

1. Appréciée à compter du premier jour de la rentrée scolaire, la durée annuelle de travail effectif, ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés, du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent, sera d'au moins 800 heures ou 900 heures devant être effectuées au sein des périodes A et B.

2. Dans toute unité de travail et dans le cadre d'application du présent avenant ayant une amplitude annuelle d'ouverture de puls de 800 heures, selon les horaires d'ouverture et de fermeture de l'unité affichés et transmis à l'inspecteur du travail, la durée annuelle de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit à congés payés du personnel titulaire d'un contrat de travail intermittent sera d'au moins 900 heures.

L'unité de travail est définie comme un lieu de travail teugmonirphoqupat dcinsttit et dans lequel une ou plusieurs personnes travaillent pour le compte d'un même employeur.

Les congés payés, oabnleimrtogt pirs dnarut les périodes non travaillées, entret dans le calcul de ces 800 ou 900 heures.

3. Aucun salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent ne saurait effectuer, au cours d'une même journée et dans chacune des unités de travail où il est affecté, un horaire inférieur à 3 heures consécutives de travail continu pendant les temps de travail entre les deux unités.

4. On entend par heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur au-delà du dixième de la durée maximale de travail prévue au contrat sont majorées de 30 %.

Le total des heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur ne peut toutefois excéder 1/4 de la durée maximale de travail prévue au contrat.

5. Lorsque le salarié ne peut, du fait de l'employeur, effectuer sur une même unité la durée du travail effectif ou assimilé prévue au paragraphe 1 du présent article pendant la période définie au contrat, l'employeur peut, dans le respect de la zone géographique telle que précisée à l'article 7 de la convention collective nationale, faire effectuer le complément horaire pour atteindre les 800 heures annuelles sur une autre unité de travail ; dans ce cas, le salarié ne peut refuser toute affectation.

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

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

6. (Point supprimé par l'avenant n° 1 du 21 juin 1994, art. 1er).

7. (Point supprimé par l'avenant n° 1 du 21 juin 1994, art. 1er).

8. Dérogations aux durées maximales de travail des contrats intermittents

a) Les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article ne s'opposent pas à la conclusion de contrats de travail, portant sur une durée inférieure de travail effectif (ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés). Et cela à la condition que les salariés concernés justifient, par tout document pouvant être fourni au moment de l'embauche (ou de leur reprise), d'un autre emploi leur permettant ainsi de bénéficier d'une couverture sociale.

Ces dispositions peuvent être consultés auprès de l'employeur par les représentants du personnel.

Dans ce cas, cet autre emploi peut s'exercer dans la même localité pour le compte de la collectivité locale ou de l'établissement d'enseignement public de l'entreprise de rattachement collective. Le salarié est employé par l'entreprise de rattachement collective pour une durée maximale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés payés de 400 heures par an. En aucun cas, la durée du travail cumulée ne peut être inférieure

à 800 heures par an.

b) Ces salariés ne sauraient effectuer sur le même lieu de travail, au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 3 heures consécutives de travail.

c) L'entreprise de rattachement collective procède au salarié licencié pour motif économique de son emploi complémentaire tel que défini à l'article 8.a de compléter son horaire de travail pour le porter à 800 heures dans le cadre des dispositions du présent accord.

9. L'employeur accordera, à égalité, aux salariés en contrat à durée indéterminée imminente du secteur scolaire qui en font la demande, une priorité d'affectation dans les filiales ou setrceus espeirtre et santé, avec un contrat à durée indéterminée non intermittent.

Article 6 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

1. Pour faciliter l'application du présent accord, les entreprises osiarnarnt dans le secteur scolaire une fois sur le terrain de l'accord. Elle sera dispensée à l'encadrement et aux représentants du personnel du secteur scolaire de l'entreprise dans le premier trimestre de l'année scolaire 1993-1994, plus chaque année aux nouveaux membres de l'encadrement et aux représentants du personnel du secteur scolaire de l'entreprise. Cette séance d'information de 1 demi-journée sera organisée par l'employeur et organisée selon des modalités propres à chaque employeur.

De plus, les délégués syndicaux bénéficieront, chaque année scolaire, de 1 demi-journée rémunérée pour assister leur représentant aux dispositions du présent accord.

2. Afin de vérifier la conformité de la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise créera un groupe de travail paritaire. Ce groupe sera constitué de délégués syndicaux et de membres de la direction, selon des modalités propres à chaque employeur.

Il se réunira au plus 1 fois par trimestre et au moins 1 fois par an sur invitation de l'une des parties.

En cas de conflit résultant de l'ensemble des parties d'un des membres du personnel dans l'application de l'accord, les droits des salariés concernés seront immédiatement rétablis.

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

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

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise des comités d'établissement, des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux à défaut, des délégués du personnel préalablement à cette réunion.

Il sera également porté par chaque entreprise à la connaissance d'un des syndicats représentatifs de la branche et sera consolidé dans le rapport annuel sur l'évolution économique, la situation de l'emploi et des salariés dans la branche professionnelle.

4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits réservés aux salariés à temps complet, en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Article 7 - Dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2007

1. Les salariés travaillant d'un contrat de travail intermittent bénéficient, de plein droit, des dispositions générales de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, et de ses avenants. À ce titre, ils bénéficient des droits et avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise ou établissement, au prorata de leur temps de travail, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les accords d'entreprise ou d'établissement.

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

3. Jours fériés

Les jours fériés tels que définis à l'article 21 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, coïncidant avec un jour ouvrable intervenant au cours d'une période de repos non travaillée du jour de départ au jour des congés scolaires, sont payés sur la base de l'horaire hebdomadaire et assimilés à un temps de travail effectif.

4. Congés payés légaux et conventionnels

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

Les périodes de repos non travaillées du jour de départ au jour des congés scolaires sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

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

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

Ces dispositions sont prises compte tenu du caractère atypique des congés scolaires. Toute modification légale ou réglementaire de ce caractère sera soumise d'une négociation préalable des paragraphes 3 et 4 du présent article.

Les congés payés légaux et conventionnels acquis par le salarié sont cumulés avec les congés scolaires.

5. Il est institué au bénéfice des salariés, en contrat de travail intermittent, une prime annuelle dénommée " prime d'intermittence ". Cette prime a pour effet de compenser l'incidence du caractère de travail intermittent sur le calcul des droits à caractère non mesuré, quelles que soient les modalités de versement (13e mois, prime de fin d'année...).

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

Le montant de la prime d'intermittence est porté, à compter de la rentrée scolaire 2005-2006, à 3 % du salaire annuel de base perçu au jour du caractère de travail intermittent pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrits à l'effectif le jour du versement et dont la durée annuelle du caractère de travail intermittent est inférieure à 1 000 heures.

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

Cette prime est due en vue de la rentrée scolaire 1993. Les modalités de son versement sont définies par chaque entreprise.

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

6. Complément de salaire en cas de maladie

Les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sont applicables aux salariés du secteur local de travail d'un contrat de travail intermittent :

- Lorsque l'arrêt de travail survient pendant une période travaillée, l'entreprise complète la rémunération, dans les conditions fixées à l'article 25 de la convention collective ;

- Lorsque l'arrêt de travail a lieu pendant une période non travaillée se poursuivant pendant une période qui aurait dû être, le salarié bénéficiera du complément de salaire pendant la période qui aurait dû être travaillée et dans la limite de ses droits.

Dans les deux hypothèses visées ci-dessus, le versement de l'indemnité complémentaire est dû au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

7. Complément de salaire en cas d'accident de travail

Les dispositions de l'article 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités s'appliquent dans tous les cas.

8. Formation professionnelle

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

9. Droit du comité d'entreprise au titre des activités sociales et culturelles

La participation financière du comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles, prévues à l'article 5 de la convention collective nationale du 20 juin 1983, est portée pendant la durée d'application du présent accord à 0,40 % de la masse des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise de l'année civile précédente.

10. Droit syndical

Les délégués et représentants syndicaux, les représentants du personnel ou les titulaires d'un mandat électif bénéficient, pendant les périodes non travaillées de leur contrat, du maintien des prérogatives liées à leur mandat dans les conditions habituelles d'exercice telles que prévues par la loi.

(1) L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes de la négociation collective conclue sur les salaires visée également à définir et à programmer au vu de la branche les mesures prévues de surcroît les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Article 8 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

L'entrée en vigueur du présent accord ne saurait remettre en cause la durée du caractère de travail des salariés entrant dans le champ d'application de cet accord transitoire dans une entreprise de restauration collective et travaillant d'un contrat sur 12 mois. Le maintien de ce caractère s'entend au vu de l'entreprise, ces salariés pouvant être amenés à travailler à titre complémentaire dans des secteurs d'activité de l'entreprise autres que le secteur scolaire.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 années se prolongeant à compter du 1er jour de la rentrée scolaire 1993-1994 jusqu'à la fin de la rentrée scolaire de septembre 1996.

Annexes à l'accord du 14 juin 1993 relatif au travail intermittent dans le secteur scolaire

Article - Modèle de présentation des clauses minimales du contrat de travail intermittent à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Entre la société
et, M.
d e m e u r a n t
.....

il a été convenu ce qui suit :

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

Votre rémunération pour un mois mensuel de heures s'établit comme suit :

Salaire de base :

Votre salaire de travail se répartit comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jeudi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

Avenant n° 1 du 21 juin 1994 relatif au travail intermittent dans le secteur

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Les parties contractantes s'accordent pour demander au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que les dispositions du présent accord s'appliquent également pour tous les enseignants et salariés permanents dans son champ d'application.

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

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

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

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

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

Fait à, le

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

Article - Modèle de document de mise à jour annuelle des périodes travaillées

En vigueur étendu en date du 7 déc. 1993

Pour la période du au

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

Du au 199..

Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre vos observations de travail, vous bénéficierez d'une garantie annuelle de travail effectif, ou assimilé, rémunéré de heures.

Fait à le

Le salarié,

Le responsable de l'exploitation,

scolaire

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	FO ; CFDT ; CFTC ; CGC.

Avenant n° 1 à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

Le présent avenant annule les dispositions non étendues de l'article 5 de l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire du 14 juin 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 étendu le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) :

- de l'alinéa 1 du paragraphe 1 ;
- de l'alinéa 4 du paragraphe 4 ;
- du paragraphe 7 ;
- les termes " ou dans une autre unité de l'entreprise de restauration collective " figurant au troisième alinéa du paragraphe 8, ainsi que les dispositions du paragraphe 6 de l'article 5.

Toutefois les dispositions de l'accord du 14 juin 1993 demeurent inchangées, notamment la cinquième sinécure de congés payés, la prime d'intermittence, la gratification mensuelle d'heures, les jours fériés pendant les périodes de suspension.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

Conformément aux articles 1er et 2 de l'accord susvisé, il est précisé que le régime du secteur scolaire se décompose en trois périodes :

- une période A : correspond aux périodes travaillées (période d'ouverture de l'établissement scolaire) ;
- une période B : correspond aux congés scolaires (hormis les congés scolaires d'été), au cours de laquelle l'activité peut être interrompue pendant une période totale ou partiellement travaillée ou non travaillée ;
- une période C : correspond aux congés scolaires d'été et pendant une période non travaillée.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

En dehors des périodes travaillées définies au document annexé au contrat de travail prévu à l'article 2 du présent avenant, aux salariés qui en font la demande un avenant au contrat de travail pourra être proposé, en priorité par rapport à des bénéficiaires extérieurs, moyennant un délai de dix jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles. L'avenant signé dans ces conditions et les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord du 14 juin 1993.

Le salarié conserve la faculté d'accepter ou de résilier cet avenant. Son refus ne peut ni entraîner la rupture de son contrat, ni être sanctionné.

Le nombre des avenants conclus, avec le volume d'heures correspondant, sera porté à la connaissance du comité d'entreprise, des comités d'établissement, des délégués salariés centraux, des délégués syndicaux, à défaut, des délégués du personnel. Ces instances s'ont consolidées dans le rapport annuel de branche.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

Conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2, la durée annuelle prévue au contrat est fixée au minimum à 800 heures ou 900 heures travaillées ou assimilées. Ces 800 ou 900 heures doivent être effectuées au sein des périodes A et B.

Les congés payés, comprennent également pendant les périodes non travaillées, etrent dans le cadre de ces 800 ou 900 heures.

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1994

Modèle d'avenant au contrat de travail

Nom Prénom

Adresse

M.

Pour faire suite à votre demande, nous vous proposons de travailler sur l'exploitation suivante : as de

en qualité de fonctionnaire

statut du au

Votre rémunération pour un mois mensuel de heures s'établit comme suit :

salaire de base

Votre salaire de travail se répartit comme suit :

Lundi :

Mardi :

Mercredi :

Jeudi :

Vendredi :

Samedi :

Dimanche :

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 1 à l'accord sur le travail intermittent. Les heures effectuées au titre de cet avenant n'entrent pas dans le cadre de la gratification mensuelle annuelle d'heures et la rémunération y afférente ne génère pas de prime d'intermittence,

mias enrtera dnas l'assiette snrveat de bsaee de caclul aux piemrs à périodicité non msellenue (PFA-PFE - 13e mois, etc.). Vuos vruedoz bein nuos crnmfieur vorte aocrd en aposapnt votre sniratgue suos la moneitn "Lu et approuvé".

Lu et approuvé,

Le salarié,

Accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naaniotl de la ratesitaroun ccivletloe (SNRC).
Syndicats signataires	Centrale salidcyne chrétienne des trveaariulls des hôtels, cafés, restaurants, bras CTFC ; Fédération générale des tlaiaurearlvns de l'agriculture, de l'alimentation et des secetrus cennoexs (FGTA) FO.

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Conformément à l'article 28 de la cooinvnten celcoltivate nnaaolite puor le prenonsel des eniepsrters de rtoasatiruen de collectivités signée le 20 jiuun 1983 et étendue par arrêté (*Journal officiellu* du 17 février 1984), les peiatrs siniagrtaes cformimnet l'intérêt qu'elles prntoot à l'insertion penoiflossnere des jenues et à la foraoitmn cnotuie des salariés et ce, dnas le crdae de l'accord peeriofsnsonl du 12 javienr 1982 et étendu par arrêté ministériel (*Journal officiellu* du 26 mai 1982) panotrt création de la cssioimmon nilaantoe priaraite de l'emploi de l'industrie hôtelière.

Elles soitenhaut asersur une adéquation asusi étroite que polibsse ernte les ftoamnois dispensées et les bnoeiss à satifirase dnas l'intérêt général de la pfoiersosn de la rieouatasrtn de collectivités et en foncotin des anteetts idlliiduenevs des salariés.

C'est pourquoi, conformément à l'article L. 932-2 du cdoe du taivral eells cnoivnneet puor teutos les activités de rsaaoreitun répertoriées du numéro 6702 de la nloecmaturme d'activités et de piutords résultant du décret n° 73-1036 du 9 nrmbeove 1973, des dsnpostoiis du présent accord.

Article 1er - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

La foimoartn pslnnoieelsorfe cutninoe des salariés des entrripes de secivre en rtuterasioan de collectivités revêt duex aeptcss :

- les aitncos de ftrmoioan organisées à l'initiative des ernpreeists dnas le crade de luer paln de faoriotmn élaboré après cstltoniuoan de l'instance compétente représentative du poernsenl et puor lqelsluees pneuvet être psiers en cptome les demnades iedvullieins des salariés :

- les anoitcs de froiotamn aqueuelxls les salariés décident de s'inscrire de luer porpre iatiitnve conformément aux disotpsinois de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 raitvele au congé indideiuvl de formation.

Compte tneu des spécificités de l'activité de rtrusteioaan de collectivités, les peatirs considèrent qu'il est prtaoiririe de puivmoorr la ftooiramn dnas les dnioams stnavuis :

- hygiène de nutrition.

L'amélioration de la qualité des petartnoiss oerffets étant l'un des fneodmetns eliesnsets de l'essor de la poosriefsn il cnivneot de développer les acnitos de firmooatn ceneaprdsortos en matière d'hygiène et de nruiotn ;

L'entreprise.

- nuleelvos tinoochgees et cmonnicoumats coivvens :

Par ailleurs, puor maîtriser les évolutions de l'environnement, devra être développée la fimoraotn aux nueolevls tcoielegohns et à la comitcaimuoan aevc les cevivnos :

- sécurité et osogitaanirn du tiavral ;

Enfin, dnas un suoci d'améliorer les ctioidnos de travail, la sécurité et l'organisation du traival dovernt friae l'objet d'un eofrft plicruateir de formation.

Les estpnrreies vnlorieelt à intégrer ces otneairtions dnas cette pitqoliue de fooramtin en tneant cptmoe des nécessités prerops à luer développement et en ctaioorlaobln aevc le psoreennl d'encadrement qui diot jouer un rôle ensteiesl dnas le roameecprphnt entre les binesos de l'entreprise et cuex des salariés en matière de formation.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

L'essentiel des eftofrs de fromiotan des espeirtres est axé sur le pceonnfetnrimeet professionnel, la msie à nieavu des cinconassas et l'accompagnement de l'évolution pnneflseroloise du salarié. Dnas ce cadre, lorsqu'un salarié siut une fairmootn à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, une aattitotsen de pcpiatairtn précisant l'intitulé du stgae et ses ojiftcbes en trrees d'aptitudes lui est délivrée aifn qu'il piusse mieux friae vloair les fantoimrs dnnot il a bénéficié au cuors de sa carrière.

Par ailleurs, à luer initiative, les salariés des eesrpternis ont le driot de suivre des ationcs de fiarmtoon dnas le cardé du congé ideiiudvnl de formation.

Par ces anocits de formation, oture les cesansninacos pnoefnrslieoesls ou cullurleets qu'ils peenvt acquérir conformément aux orittonniaes définies par les ttxtees législatifs, réglementaires et clnonoenovnis en vigueur, les salariés peevnt accéder à une qiifiatluocan prolloseonfse dnas le dnomaie de luer choix.

Dans cette perspective, puor fevasorir la pootimorn professionnelle, les preaits stianrieags cineonvnt de metrte en pacle aevc les itaecsnsn pselreelosionfns et d'en ieornmfr les salariés, des peromagrms de frioomatn préparant :

- au CAP de ciuniesir ;

- aux fcnoinos de gestion.

Article 3 - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Les priteas sargaieintis snniuleogt l'importance de l'intervention de la cismioosm de ftioramon ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du psneenrol dnas l'élaboration du paln de fmaooritn de cquahe entreprise, nmnmeoatt en dannont aux instanecs de représentation du pnorseenl concerné les

meonys spécifiques luer ptenmetart de mener à bein Ireus missions.

Article 4 - Insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Parmi les différentes procédures vniast à fsrieoavr l'insertion polinforeelnssse des jeunes, les priaets snaeiagr considèrent cmmoe poairritrie la msie en palce de fiaormton par aclnreane vsnait à l'acquisition de qitciuaofln en privilégiant :

1° Les cnorttas de qlaaciufitioin à durée déterminée de 1 an préparant à un niveau intermédiaire par unité cilabapiltsae au CAP de ceiinsiur ;

2° Les cantrots d'adaptation à durée déterminée de 1 an préparant à des fcnioints de gsotein des junees diplômés (Bac + 2) snas emploi.

Les modalités de msie en ?uvre et de fnnienemact de ces 2 priorités sroent définies par un arccod spécifique négocié etnre les pirnaeatres sociaux.

Article 5 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Article - Contrat de qualification

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Définition : coratnt de traiavl à durée déterminée dnot le but est de curidone à l'acquisition d'une qualification.

Il s'adresse à des juenes dumdeaerns d'emploi de 18 à mions de 26 ans snas qualification.

Le jneue srea salarié de l'entreprise.

Durée : déterminée, de 6 mios à 2 ans.

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Article - Contrat d'adaptation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Définition : c'est un cranott de tvarial dnot le but est de peremtrte une intreiosn porlefnolsnesie rapide.

Il s'adresse à des jueens dmnaerdeus d'emploi de 18 à monis de 26 ans.

Le jneue srea salarié de l'entreprise.

Durée : durée déterminée de 12 mios ; hueers de ftraoaimn : 200 hueers ; durée indéterminée s'il s'agit d'engagement puor teinr un eoplmi permanent.

Le présent arccod est coclnu conformément aux diitposioss de l'article 932-2 du cdoe du tavrail puor une durée de 1 an.

Il est alciapbble à la dtae de la signature.

Les paierts setaianrgis cninveneont de porter cet arccod à la cansnniascoe de la CPNIEH qui a puor msision d'en svuire la bnnoe application.

Article 6 - Renouvellement, dénonciation

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Le présent arccod srea renouvelé par tiacte ruonocdiectn par périodes annuelles, suaf dénonciation 2 mios avnat l'issue de la période allnunee par l'une des patreis contractantes. Dnas cette hypothèse, il pruora friae l'objet d'une daendme de réexamen ou de dénonciation qui derva être portée à la cosasnanicne de tueots les pireats par letrte recommandée avec accusé de réception, avec un préavis de 2 mios avnat son examen.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Le présent aocrd est reims à cuchnae des osnriaitganos signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du tiarval et déposé auprès de l'administration dnas les coitdionns de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Formation : au mions égale à 25 % de la durée du contrat.

Rémunération : vaalbrie sloen l'âge et l'ancienneté du ctonrat : de 17 à 55 % du SIMC et 60 à 75 % du mmiinum piesnsrofeonl (1).

Contrôle aaisrdntimif : dépôt d'une dmdenae d'habilitation (2) (simplifiée en cas d'accord professionnel).

Dépôt du cnaortt de tviaarl de la DDE.

Dépenses faareiertfos ieltupbams sur le 0,10 % et le 0,20 % : 25 F par jneue et par hruee de fromtoian ; 40 F par jneue et par heure de fmoroatin supplémentaire si la fritooman excède 25 % de la durée du contrat.

(1) *Pargharpae étendu suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-1056 du 30 nbmroeve 1984 (arrêté du 30 obtorce 1985, art. 1er).*

(2) *Elle requeirut la conoittluasn préalable des représentants du personnel.*

Formation : au mminium 200 heures.

Rémunération : dnas le cas d'un canrtot à durée déterminée, la rémunération srea au mions égale à 80 % du sairale mmiunm de l'emploi occupé.

Elle ne srea pas inférieure au SMIC.

Dans le cas d'un crtnaot à durée indéterminée la rémunération pndnet la fmroation srea de 80 % du sairale muiminm de l'emploi occupé.

Contrôle antdarmiitsif : dépôt d'un pojret d'accueil et de de fmoaortin (1) (sauf si l'entreprise est liée par un aocrcd professionnel).

Dépôt du cotarnt de tavrail à la DDTE.

Dépense fioraatrfie ialbpumte sur le 0,10 % et le 0,20 % : 46 F par jneue et par hruee de formation.

(1) *Il rqieerut la ctaltuosionn préalable des représentants du personnel.*

Annexe à l'accord du 22 février 1985 relatif aux objectifs et moyens de la formation

Article - Stage d'initiation à la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Définition : stage qui s'appuie sur un cursus passé et sur 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 rémunéré de façon professionnelle.

Accord du 9 avril 1985 relatif à la formation professionnelle et l'insertion des jeunes par la formation en alternance

Signataires	
Patrons signataires	L'organisation professionnelle d'employeurs de la région de collectivités : Syndicat national de la restauration collective (SNRC).
Syndicats signataires	Centrale chrétienne des hôteliers, cafés, restaurants, bars (CFTC) ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services (FO-FGTA).

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les partenaires sociaux de la région ont réuni afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, celles qui déterminées par les différents textes en vigueur :

- accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et accord régional sur la formation des jeunes en entreprise 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 fonctionnement des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;

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

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

- les accords régionaux intervenus en matière avec les modalités d'application de ces mesures ;

- l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation des jeunes des entreprises de collectivités du 22 février 1985.

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

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes par la formation en alternance, ainsi qu'en faveur de la défiscalisation du

Durée : 3 mois (jusqu'à 6 mois si plusieurs établissements).

Formation : au minimum 25 heures par mois (suivi, évaluation et orientation).

Rémunération :

- pour les moins de 18 ans : 17 % du SIMC (moins de 18 ans) ; 27 % du SIMC (plus de 18 ans) ;

- Ecart : 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 trimestriel : suivi par un organisme conventionné (ANPE, PAIO, missions locales ...).

Dépôt du contrat de travail à la DDE.

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

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

0,10 % de la masse salariale, complémentaire à la taxe d'apprentissage, et du 0,20 % de la masse salariale, rattachée à la part de la participation à la formation professionnelle continue.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques et des habitudes de consommation auxquelles les entreprises sont confrontées, a conduit les partenaires sociaux et la commission paritaire de l'emploi de la région de collectivités à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantir 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 partenaires sociaux soulignent l'importance qu'elles accordent à la formation et aux missions de la commission paritaire de l'emploi et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la participation de collectivités qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises de collectivités.

Article 1er - Finalité de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les partenaires sociaux décident de rassembler les moyens de la branche afin d'assurer la répartition en toute équité et de promouvoir les mesures de formation en entreprise en faveur des jeunes diplômés d'emploi.

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation des jeunes en entreprise dans la région de collectivités ;

- promouvoir la formation en entreprise qu'elle soit la tige de l'entreprise ;

- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des entreprises et favoriser les emplois ;

- 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 entreprise ;

- mettre en place un cadre de référence à la région en matière de formation professionnelle ;

- aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de

qaflluoaicin et d'emploi ;

- aux otcbjeifs d'adéquation de l'emploi et de la fomraotin définis par la cmomsioisn mtxie nnaaitole rouitrtaesn de collectivités.

À ces fins, elles cenonift à l'organisme piirtaare de molaitutasiun désigné par les peitras sreigntaais :

- la création d'une cissmoiomn piaaire naanolite de foaotmirn en annartelce de la routsaaterin de collectivités, chargée de la géiostn des actinos de faoitormn en alternance, dotée des puorivos de décisions et d'intervention destinés à fiare apiueplqr les csealus du présent arccod ;

- le rurveecmenot euclxsif des fdnos défiscalisés solen des modalités de vneseemret précisées ci-après (art. 8) ;

- la getiosn des fdnos défiscalisés solen les règles et modalités déterminées par la cioossimn prraaitie nitaonlae de farmtoion en atalcrenne de la rasotarietun de collectivités ;

- le fcinaneenmt des fotmaorins alternées dnas les conindtois rsqueuis par la législation en viueugr et définies par la cmiimsoosn pitiarrae nmlatoaie de ftoirmaon en anlrtance de la rietsuraoatn de collectivités.

Article 2 (1) - Organisme paritaire de mutualisation

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Le fonds naationl d'assurance foarmotin de l'industrie hôtelière, 3, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, désigné ci-après " le FFAIH ", est rnteeu par les piatres siartniegas comme omrsgiane prtariaie de maluauitoistn de la raituoratesn collective, tel que prévu à l'article 30 de la loi de fenaincs puor 1985.

(1) Vior acocrd noaiantl du 20 décembre 1994.

Article 3 (1) - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Entrent dnas le champ d'application du présent aroccd totues les eiresnetprs de rottsiaearn de collectivités queuls que soinet luer efiectff et luer fomre jriquodie rnevelat du n° 6702 de la nctnoluaemre d'activités et de puidtors résultant du décret n° 73-1036 du 9 nvboerme 1973.

(1) Vior arccod naoinatl du 20 décembre 1994.

Article 4 (1) - Activités

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Sont concernées par le présent aroccd et pvenuet en bénéficiar :

Toutes les esitprens et organismes, qleule que siot luer fomre juridique, de puls ou de minos de 10 salariés, qu'elles soniet :

- aejittseuss au 0,10 % anedinitol à la txae d'apprentissage et au 0,20 % frimotaon ciontue ;

- atsjteuiess au 0,10 % anodedntiil à la txae d'apprentissage eeliusexcvnmnt (à ce titre les cotoirintbnus inférieures à 100 F (cent francs), ne snot pas eiegxlbis ;

- non aejsteiuts au 0,10 % aneointddil à la txae d'apprentissage.

(1) Vior arccod naoitnal du 20 décembre 1994.

Article 5 - Actions de formation en alternance

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les 3 tyeys de mseuers destinées à ptemtrere aux esnerripes de s'associer à l'effort d'insertion pllsenforsioene des jeunes snot rneues dnas cet accord conformément aux tteexs en viueugr (cf. annexe) :

- cornatt de quicifalaiton ;

- cntraot d'adaptation à un empoli ou à un tpey d'emploi ;

- stage d'initiation à la vie professionnelle.

Article 6 - Rôle de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de la restauration de collectivités

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

La comsiomsin piiaratre naanotlie de la fomtoairn en atcnenrlae de la rstratouaein de collectivités est constituée auprs du cisenol d'administration pirataire du FFAIH. Elle crnpoemd des représentants de tteuos les pirtaes saegrnaiits du présent accord. Elle est habilitée à décider des dpisintooiss financières, pédagogiques et adirteitsavmns nécessaires à l'application du présent accord.

Elle est par aleuilrs chargée :

- de roegurepr les données qui lui pertnetemt d'établir le blain des atcoins réalisées grâce à son cucroons ;

- de cdorinue des cnepgaams d'information et de siitainoiseisbn précisées à l'article 12.

Article 7 (1) - Principes de financement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les famoriotns par atcnrelane (cf. art. 5) sronet financées en référence aux ttxees législatifs et réglementaires en viueugr, nmanotmet seoln la loi de fncanies puor 1985, en son aitclre 30, qui prévoit la défiscalisation :

- du 0,10 % de la msase salariale, cotoiitan complémentaire à la txae d'apprentissage, versée au Trésor pilubc aanvt le 6 aivr de chauqe ecexcrie ;

- du 0,20 % de la masse salariale, prélevé sur la paprtiicoan obiratligoe des eeymulrpos à la fotrimaon continue, versé au Trésor pbulc aanvt le 16 smbtepre de cuahqe exercice.

Dans le cas où les poiurvos plucbis aorgerbeaint au mndiefeoiirat ces règles de fnencaiment au bénéfice d'autres atocnis que cleels prévues dnas le présent accord, les peiarts signataires décideraient des meuerss à prerdne puor répondre aux nellvoeus dsioitpsnos légales.

L'application de l'article 8 ci-après est subordonnée au matinein des museers de défiscalisation (0,10 % complémentaire à la txae d'apprentissage et 0,20 % inulcs dnas la piptorcaitain à la foritmoan continue).

(1) Vior arccod ninataol du 20 décembre 1994.

Article 8 (1) - Principe d'utilisation et de versement

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les fonds crsronaodepnt à la défiscalisation des duex onliboatgis imposées jusqu'ici aux eirserpnets poruonrt être utilisés et exonérés fcaelsnimet solen les modalités setaunivs :

- au tirtre d'actions d'intérêt général et saocil et de la solidarité professionnelle, tuteos les erersnteips atsieejstus vneoerrst oatmbiolnierget un mmuinim de 5 % sur les duex surecos de fnanmceniet légal (0,10 % et 0,20 % de la mssae salariale) au FAFIH, indépendamment de l'utilisation deitrcce de lures fonds.

Le sodle drvea être utilisé sloen les duex cdtonniios définies ci-après :

Soit :

- l'utilisation dtircee au cours de l'année svarent de référence au clcual de ces fincmtneanes aevc imputation, suos la responsabilité de l'entreprise, des dépenses fifaeotriias autorisées par la loi et la réglementation (cf. art. 5).

Aux dteas liitemis prévues par la réglementation puor cuahqe exercice, le sdloe non utilisé srea versé oiritleanbmgoet et enmvexscluiet au FAFIH.

Soit :

- le vsrenmeet au FFAIH de l'intégralité des somems défiscalisées crennaompt le 5 % de base.

Les vtmsmreees s'effectuent selon le cialdrener précisé par l'autorité publique. Ils snot réputés libératoires sur le paln fcaeil et un reçu est reims aux entreprises.

Dans le cas où des eiseptrenrs ertannt dnas le cmahp d'application du présent acrcod anauriet versé lerus fndos défiscalisés à des oesramigns clecuetrlos artues que la FAFIH, ce drineer est habilité à en eegxir le nmemseevret dnas le rspect des dsnpooitiis cvlnoeintnlonees et législatives.

(1) Vior acorcd ntaaoiul du 20 décembre 1994.

Article 9 (1) - Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Toutes les eiretrsnpes de rouitasraetn de collectivités dnont le cdoe APE relève du chmap d'application du présent arcocd ont accès aux fdons mutualisés qllelue que snot luer soitatiun de versement.

Elles pnueevt bénéficier de ftcennimanas destinés à cviourr les mnnotots des dépenses fiartofieras déterminées par les tetexs oifceflis puor chuacn des trios tpyes de fotomiarn en aealnttcre des jeenus (cf. art. 5).

Les modes d'accès des ensrptieers à ces financements, les règles de mutualisation, de réciprocité et d'ouverture des fiennemantcs supplémentaires, sneort décidés par la cososimimn pairtirae nalnaitoe de foiatomrn en aennactrle de la ruiarttesaon collective, créée auprès du FIAFH puor gérer les cboourittnins spécifiques à la faomortin en arcnnntalee (cf. art. 1er et 2).

(1) Vior accord nontaail du 20 décembre 1994.

Article 10 - Gestion et affectation des fonds mutualistes

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Le FFAIH gère les fodns reçus puor le fnaicmennet de la fatmroion en aanelrctne sur un ctopme dcnsitit des fndos reciculis à tuot atrue titre.

Les fiars spécifiques aux aotncis d'intérêt général :

- ifiomtorann des junees ;

- icnioittan des erenrseptis ;

- onitaoriagsn de l'accueil, du svuui et de la fmritoaon des jeuens ;

- représentation piartaire dnas les intnceass spécialisées ;

- gjosetn atiimsitavrnde des fdnos et des dossiers,

seront imputés sur les semmos versées par les erteirpenss soeln les modalités définies par les isnantecs peartiaris du FFAIH et en fnotoicn de la réglementation en vigueur.

Article 11 - Modalités administratives de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Dans le but de pmvuoorior et d'inciter la msie en ?uvre de l'ensemble des meesrus liées à la friomotan en artnaencle snot par l'utilisation dcteire des fndos au sien des entreprises, snot par l'appel aux fdons mutualisés, les sgreanaitis cenvinont de fiare bénéficiér tuetos les eesenrtrips concernées des sotimcialifpnis anviteiadirsmts dépendant de la sruinagte de cet accord, nmetaonmt de les deinspser des formalités sienvuats :

- pjeort d'accueil et de frmotaion conformément aux ciucreliras du 1er ocobrtre 1984 du ministère du travail, de l'emploi et de la foamiotr professionnelle, ces errispetnes puovant se référer à des perojts teyps d'accueil et de fmioarton conçus par la cosmoismn piraatrie ntonlaie de la ftmarooin en aalrnetne de la rirostaetaun de collectivités ;

- procédure d'habilitation prévue par le décret n° 84-1058 du 30 nobverme 1984 dnas le carde de la cnouoslcin des crttnoas de qituiclaiofan ;

- cevtiononn aevc l'organisme de famoitorn chargé de dpsseienr l'enseignement théorique et technologique.

L'organisme prraiaite de mutualisation, le FAFIH, suos contrôle de la ciismsoomn spécialisée puor la msie en ?uvre des sules fndos mutualisés, clucrona une cvnteioonn cadre aevc le ministère du travail, de l'emploi et de la fmoiatron perlslsfoeoonnie aifn de déterminer la msie en ?uvre des snaifcimpoltiis aivraniemdtis mentionnées ci-dessus et ntmaonemt les procédures d'habilitation des esnipetrers et ttoue cnnvoiten cadre ou peoutlnlce nécessaire au règlement des coûts de fmrooitn aevc les ongsamires denesurpasits de l'enseignement, en rcreanchhet la mruleelie complémentarité ernte les aotpprs réciproques de l'entreprise et du cnrete de formation.

Ces cnvonoteins diovnnet artppoer des gtineraas sur les cnoonidtis et les meynos utilisés en fuevar de la ftoamoin des jeunes.

Article 12 - Information et mise en oeuvre des formations

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

La cismosmion priritaae nnaillate de la foraoitmn en aenlanctre de la rorastiauten de collectivities est chargée de cnoruide un pgrmmaroe d'information destiné à :

- seesisnblir les entreiprse et luer eiluqxper les possibilités qui luer snot ofefrtes par la fioarmtn en alternance, ainsi que les modalités d'organisation de luer aroppt éducatif ;

- présenter aux jneues les métiers et les eolmpis de la rausatrtieon de collectivities aifn de les onreeitr vres les activités les puls en roappt aevc luers adtuitpes et luers motivations.

Selon les modalités rteenus par latide csosiommin prtiairae nationale, les comités d'entreprises ou, à défaut, les délégués du pensornel appelés à être consultés par les erentpiess sur leurs inttneios d'engager des jueens aevc des caorttns de fiotaromn en antclanere snoert informés du diitspioisf légal et conventionnel.

Afin de mertte au pniot des cedars de références smleips et efficaces, la csmmooisin prtiairae ntilanaoe déterminera des schémas tepsy de fmioartion adaptée aux otbcjefis piuisourvs par les tiors fmlrueos de cnraotts de fmairootn en aalncrente et les durifsefa lanrmeegt auprès des entreprises.

Article 13 - Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Sous la responsabilité du cheff d'entreprise :

- les erenistreps organiseront, en luer sein, un purossecs d'accueil et d'initiation des jeeuns à la vie pfnllsnreisoeoe ;

- un tutuer srea désigné niemoeatinmvt par l'entreprise. Sa naotiinmon est portée à la conncaassine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnrnesol ;

- le bailn des atiocns réalisées dnas le but d'insertion des jneues par la faomtorin en acrtnealne et les mssonis confiées aux tuterus sorent présentés au comité d'entreprise ou à la csoiommsin frotaomin ou, à défaut, aux délégués du prenensol ;

- les éléments de ce balin seonrt tmnirsas à la csmmisoooin pariirate naoanlite de la ftromoain en acntarlene de la riarerstuoan de collectivities puor être enregistrés et consolidés dnas les résultats glbouaux de la profession.

Article 14 - Litige et contrôle

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Toutes les difficultés d'application des texets en vgueur et des culsaes du présent aroccd snot présentées à la ciosmomsin paiirrate noilnatae de frtmooian en anleanrcte de la rtorisutaaen de collectivities dnas le crdae d'une mssiion ptrariaie d'évaluation et destinées à rchcreheer les snitouols les puls eafccifes penrant

Avenant n 1 du 24 mai 1994 à l'accord du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERRS .
Syndicats signataires	FO.

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Conformément à l'article 28 de la ctnoovienn cotvcelile nltainoae

en considération :

D'une prat :

- les possibilités et les bnsioes des enpriteerss ;

- les caractéristiques et les aeettnts des jueens ;

D'autre prat :

- le rseepct des muesres légales déterminées par les différents aodccrs et textes oceiiffils sur la faormtion en alternance.

La mission de médiation de la cioosmmisn patriaire nolnaaite de fmotoarin en aelnartnce de la rauestairton de collectivities cconone ttoeus les aoncits de fritooamn en acrtleanne qui bénéficient des msueres de défiscalisation teels que prévues à l'article 30 de la loi de fncianes puor 1985 et s'applique à tutoes les etrsnrepeis reelvant du cmahp d'application du présent accord.

Les fndos mutualisés après vmeernest du FFI AH danonnt leiu à un reçu libérateur snot exonérés de tuot contrôle a psrooteiri par l'administration puor le fmnennceait des cttnoras de fortiamon en alternance, l'organisme prtiairae chargé de luer répartition étant suel rsbaolepnse de srvuie luer uistliitaon et d'en rernde cmopte auprès de l'administration.

Les einrepetsrs qui eenngagt dcmeeinrtet et ueisnlitt elles-mêmes la prat des fonds défiscalisés non mutualisés puor des fiaormtons en arntcalene snot seoisms suos contrôle de l'administration.

Article 15 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

L'ensemble des présentes doospsiniits est apcplbliaie à la dtae de la suitnagre du présent accord.

Le présent acocrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il puet faire l'objet d'une dmadene de réexamen ou de dénonciation qui dvera être portée à la cnoasscanine de toetus les pitares sgraianteis par lrttee recommandée aevc accusé de réception, aevc un préavis de 2 mios anvat son examen.

Article 16 - Extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1985

Les paatenerirs scioaux staniigeras daennemdt l'extension du présent aorccd conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Le présent aoccrd naaiotnl est rmies à cunchae des oisnatngrais signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail et déposé auprès de l'administration dnas les cooiidntns de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

puor le preesonl des entesiprres de rtsaiaoeurn de collectivities signée le 20 jiun 1983 et étendue par arrêté du 2 février 1984 (Journal oiieffcl du 17 février 1984), les pteairs saeiirtngas crifmeonnt l'intérêt qu'elles ptnoret à la fiamrootn cuntinoe des salariés et à l'insertion pesnifreosnlloe des jeunes, et ce dnas le cadre de l'accord psnfneioeosrl du 12 jaienvr 1982 étendu par arrêté du 7 mai 1982 (Journal ofiieffcl du 26 mai 1982) pontrat création de la comisoimsn noitlanae piairtrae de l'emploi de l'industrie hôtelière.

Le développement des mintatous technologiques, la titorarmsafonn des mdeos d'organisation du travail, les eegencixs de qualité et la dirofsvieaiitcn des atetntes des cvnveois eggnaget les eesntrepis dnas la voie d'une mtsenarodiion puor lqeallue la frmtioaon juoe un rôle majeur.

Les changements des techniques, l'apparition de nouveaux métiers, et donc l'évolution des qualifications, nécessitent un renforcement des actions de formation pour permettre aux salariés de développer les connaissances et compétences requises et de favoriser leur évolution de carrière.

Les besoins spécifiques de qualification nécessitent une adéquation étroite que les entreprises dispensées et les salariés à satisfaire, dans l'intérêt général des entreprises de la région de collectivités et les entreprises industrielles des salariés.

Les pouvoirs publics veillent à garantir l'accès à la formation dans le respect des dispositions de l'article L. 123-1 C du code du travail.

Conformément à l'article L. 933-2 du code du travail, elles conviennent, pour toutes les activités de formation répertoriées aux numéros 55.5 A et 55.5 C de la nomenclature d'activités française résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, des dispositions du présent accord.

Article 1er - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

I. - Nature des actions de formation

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de service en collectivité revêt trois aspects :

- les actions de formation organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation élaboré après consultation de l'instance compétente représentative du personnel et pour laquelle l'entreprise s'efforcera de prendre en compte les besoins individuels des salariés ;

- les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions des lois n° 84-130 du 24 février 1984 et n° 90-613 du 12 juillet 1990 relatives au congé individuel de formation ;

- les actions de formation auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

II. - Nature des actions de formation

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

1. Hygiène

L'exigence d'une parfaite hygiène des règles d'hygiène est l'un des éléments qui garantissent la qualité des produits et services offerts, la santé des consommateurs et favorisent l'essor de la profession.

2. Accueil, vente et service

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

3. Sécurité (1)

La sécurité constitue une préoccupation constante des responsables de restauration collective. Les formations dispensées dans ce domaine, en coopération avec le CHSCT, visent à créer pour les salariés les meilleures conditions de sécurité en matière de travail et de prévention de l'acquisition d'un comportement et de réflexes de prévention au sein des équipes.

4. Technologies

Pour maîtriser et accompagner les évolutions de l'environnement professionnel, l'entreprise développera des formations relatives à l'évolution des nouvelles technologies en matière de :

- produits (alimentaires et non alimentaires) ;

- matériels ;

- techniques de restauration différée ;

- développement des moyens informatiques, bureautiques et monétiques.

5. Nutrition

Pour répondre aux besoins spécifiques des différentes catégories de convives, les entreprises, en partenariat avec le rôle éducatif, développeront, pour leur personnel, des formations relatives à la nutrition et à l'hygiène alimentaire.

6. Organisation du travail

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

7. Autres domaines

Outre ces priorités, chaque entreprise, dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines et de formation, pourra définir d'autres axes de formation en liaison avec la formation professionnelle, ou à défaut le CE ou les délégués du personnel ou le CHSCT.

III. - Types d'actions de formation

Les entreprises porteront leur effort de formation sur :

- la mise en œuvre de formations destinées aux salariés afin d'acquérir ou de développer les compétences requises pour occuper leur poste de travail dans les entreprises concernées ;

- le perfectionnement des connaissances et méthodes de l'évolution des technologies et méthodologies en vue de développer les compétences requises par les nouvelles exigences et de permettre une évolution des carrières professionnelles ;

- des formations spécifiques aux compétences d'exploitation afin de compléter leurs compétences dans les domaines, notamment, de la production, de la gestion, de l'animation d'équipe, de la réglementation du travail, des relations avec les clients professionnels et les convives.

Les entreprises veilleront à intégrer ces formations dans leur politique de formation en tenant compte de leurs besoins et en collaboration avec le personnel d'encadrement qui doit jouer un rôle essentiel dans le développement et entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

(1) *Praeprae étendu sous réserve de l'application des articles L. 231-3-1 et L. 900-2 du code du travail (arrêté du 9 février 1995, art. 1er).*

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

1° Les salariés sont encouragés à développer, parallèlement aux formations d'initiation ou de perfectionnement des compétences professionnelles du type suivant :

- un certificat de qualification reconnu par le CNPE-IH destiné au personnel, employé technique, affecté à la préparation, distribution et vente des produits alimentaires de restauration (niveau V et V bis) ;

- un candidat de qualification reconnu par la CNPE-IH destiné aux chefs-gérants (niveau IV ; ces candidats pourront, à l'initiative de la CNPE- IH et après une période expérimentale, être présentés devant la commission technique d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique) ;

- des diplômés d'État qui concernent la profession : CAP, BP, bac pro, bac technologique, BTS.

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

- soit à l'initiative du salarié : CIF, CF-CDD ;

- soit à l'initiative de l'employeur : plan de formation de l'entreprise et contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification).

2° Lorsqu'un salarié suit, selon des modalités négociées avec son employeur, une formation d'une durée supérieure à 300 heures et débouchant sur un diplôme de l'enseignement technologique ou sur une qualification reconnue par la CNPE-IH, dont 20 % sont effectués en dehors du temps de travail rémunéré, l'entreprise s'emploiera dans l'année qui suit l'obtention de la qualification à pourvoir en priorité à l'intéressé un emploi correspondant à la qualification qu'il a acquise (1).

3° Lorsqu'un salarié suit une formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, un contrat précisant l'intitulé du stage, ses objectifs, son programme et sa durée lui est délivré afin qu'il puisse faire valoir la formation dont il a bénéficié au cours de sa carrière.

(1) Pinot étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 9 février, art. 1er).

Article 3 - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Les parties sautantes seolignent l'importance de l'intervention de la commission de formation ou, à défaut, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou le CSCHT dans la préparation, l'élaboration et le suivi du plan de formation de chaque entreprise.

Les entreprises s'engagent à donner aux instances du personnel concernées l'information et les moyens spécifiques pour permettre de mener à bien leurs missions dans le cadre du plan de formation que de l'ensemble des dispositifs en faveur de l'insertion : formation en alternance, apprentissage, etc.

Article 4 - Insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Les parties sautantes prennent en compte la décision de s'associer à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes et de promouvoir la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance prévus par la législation en vigueur, ainsi que de tenir compte de l'information des jeunes pour leur faciliter l'accès à ces mesures.

Elles prennent en compte l'importance qu'elles attachent à la qualité de l'accueil et de la formation dispensée aux jeunes et aux titulaires qui les accueillent.

Les partenaires sociaux peuvent de favoriser toute formation

professionnelle de mettre en oeuvre les parcours de formation reconnus par des qualifications professionnelles.

Les jeunes participent à la réalisation des tâches de l'exploitation ou du service conformément à l'objet de leur contrat de formation au sein de l'équipe accueillante affectée dans l'unité de travail.

Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour que les titulaires et maîtres d'apprentissage puissent s'acquitter de leur mission pédagogique en tenant compte de leurs charges de travail.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir un niveau de compétence au moins égal au niveau du diplôme préparé par le jeune.

Les modalités de mise en oeuvre et de financement de l'insertion des jeunes par la formation en alternance sont définies par l'accord du 9 avril 1985, étendu le 30 novembre 1985, qui fixe l'objet d'une négociation.

Article 5 - Objectifs en matière d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Dans le même état d'esprit, les parties sautantes s'engagent à promouvoir l'insertion et la qualification par l'apprentissage.

Cette volonté sera définie lors de la négociation de l'accord du 9 avril 1985, qui précisera :

- les priorités à retenir en termes de secteur, niveaux, effectifs formés ;

- les modalités de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage conformément à l'article L. 933-2, alinéa 4 bis, du code du travail (loi n° 92-675 du 17 juillet 1992).

Article 6 - Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Considérant la nécessité de promouvoir, dans l'ensemble de la profession, les actions de formation professionnelle définies à l'article 1er, alinéa 2, les parties sautantes décident d'engager une négociation propre aux entreprises de moins de 10 salariés qui portera en particulier sur les modalités de financement et d'accès à la formation conformément aux dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Article 7 - Dédit. - Formation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Conformément aux dispositions de l'article L. 933-2 (7°), telles que résultant de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991, dans les entreprises qui adhèrent à la formation de leurs salariés en alternance au moins égal à l'obligation légale, les actions d'une durée supérieure à 300 heures financées par l'entreprise prouvent l'objet de clauses d'attachement à l'entreprise dont les modalités (durée de la période d'attachement, modalités financières éventuelles, ...) sont définies par accord entre les parties avant le début de la formation.

Cette clause ne concerne que les salariés démissionnaires dont la rémunération est supérieure à trois fois le Smic et en aucun cas les salariés en alternance.

Les rboetmernusmes ne connencrreot que les coûts pédagogiques réellement engagés et sornet modulés de la façon sniatvue :

- départ dnas la 1re année suiavt la fotaoirmn : la totalité ;
- départ dnas la 2e année siuvant la famrtooin : les 2/3 ;
- départ dnas la 3e année svaniut la ftoormain : 1/3.

Les rrmoteeenbsmus effectués au ttrie de ces csalues srnoet affectés, par l'entreprise, au faceneminnt d'actions dnas le cdrae du paln de formation.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Le présent acrcod est apblllcpiae à la dtae de sa signature.

Il est cnolcu conformément aux diinspsotois de l'article L. 933-2 du cdoe du taravil puor une durée indéterminée.

Les peiatrs siengataris ceoivnnnet de petrор cet acrcod CNPE-IH qui a puor moisish d'en svruie la bonne application.

Accord professionnel du 28 mars 2007 relatif aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes

Signataires	
Patrons signataires	Union des métiers et des iunreitdss de l'hôtellerie (UMIH) ; Groupement natioanl des chaînes hôtelières (GNC SNC-ASMOTEC) ; Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SRNACOHYHT ; Syndicat natnoail des restaurateurs, loridanemis et hôteliers (SNRLH) SCNAHOYRT ; Confédération des prnsonefioelss indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ; Syndicat naniotal de la rrseitoauatn clitevcloe (SNRC) ; Syndicat ninaotal des ereirtspens régionales de rteraiasotun saiolce (SNERRS) ; Syndicat ntonaail de la rrtoeiutasan puuiqlbe organisée (SNRPO) ; Fédération anutomoe générale de l'industrie hôtelière tirstouuiqe (FAGIHT) ; Fédération naoliatne des bwlinoqs de Facnre (FNBF) ; Syndicat nitnaoal de la thalassohtérapie.
Syndicats signataires	Fédération des serevcis CDFT ; Sacydnit nionatal CTFC hôtellerie-restauration ; Fédération nnoialtae de l'hôtellerie, restauration, sports, lisrios et cnisao (INOVA) CFE-CGC ; Fédération générale des trauielvlras de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et aleutemlts et des sreveics aenenxs (FGTA) FO ; Fédération des pensrneols du commerce, de la dutiriiobtn et des sevriecs CGT.

Article Préambule

en vueuigr le lnemedain de la pliiubtocan au Jonarul Ocifiefl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Article 9 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Le présent aroccd puroa firae l'objet d'une deamdne de réexamen ou de dénonciation qui dreva être portée à la cnosacnansie de totues les preaits par ltrtee recommandée aevc accusé de réception aevc un préavis de 2 mois.

Article 10 - Extension et dépôt

En vigueur étendu en date du 24 mai 1994

Les pranaitrees soiacux siaragtnies deamnednt l'extension du présent aocrcd conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail;

Le présent accrod est riems à chnuace des oanosgrintis signataires. Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du traival et déposé auprès de l'administration dnas les cnoidotns prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

Le présent acrcod est cnclou en aiplpitcoan de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, tel qu'il résulte des lios n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, ponatrt réforme de la ftmioraon pfofslnieenosre continue.

Préambule

L'accord noaintal iipresformnentoesl du 5 décembre 2003 rtaillef à l'accès des salariés à la faimtoron poslfsnilenoree tuot au lnog de la vie, ci-après désigné « ANI du 5 décembre 2003 », et la loi du 4 mai 2004 rlteiaev à la froiaotmn poloelsnfensire tuot au lnog de la vie et au dluaoige social, ci-après désignée « loi du 4 mai 2004 », fnot otioigblan aux oanortisgnias poihsrnefseleons et sicydlenas liées par un arcocd prosoeinenfsl de se réunir au monis une fios tuos les 3 ans, puor négocier sur les priorités, les oticfbejs et les mneyos de la fmoiroatn pslnioleofsnsre des salariés.

Dans le secuetr de l'hôtellerie, de la rirtaestoau et des activités connexes, ci-après désigné « stceeur », les peternarais suicaox ont cnclou un aorccd sur « les oetfbijcs et myneos de la foimatron pnressoefilonle » rptevesncmieet le 22 mai 1985 puor l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 puor la rteituoarasn collective.

Conscients, déjà, que la ftoioramn pnsresofoinlee est un oitul déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, assui bein puor les eperitresns que puor les salariés, les prnarteeias sucaox aeavit arols mis l'accent sur la nécessité de pnreiavr à une adéquation asusi étroite que psboslie etrne les quilfitniaucas reiquses sur le marché du tvriaal et la friaotomn dispensée, afin de répondre tnat à la safttciosain des beonsis inedvuildis des salariés qu'aux enxeciogs iintedus par le développement et la tfmiaaooornstn des erneripests du secteur.

Un aannevt du 27 obctore 1992, clcnou à la sutie de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 revitale à la fotrimaon pesnneoflosrie et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 (2) a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer luer amnhtaetcet à l'apprentissage - filière privilégiée d'entrée dnas les métiers du stceeur prace que cguanoujt un pbiulc dnot c'est « le preemir choix » d'accès à l'emploi par la faotimorn et une pédagogie qui dnnoe sa pacle au rôle éducatif de l'entreprise dnas les « siravos » pensresolonfis -, les panrierteas sauciox ont conclu, le 14 décembre 1994, un acrcod sur « l'apprentissage dnas l'industrie hôtelière », ci-après désigné « accrod du 14 décembre 1994 ».

Le présent arcocd s'inscrit dnas le plrnmeengoot de ces différents accdros professionnels.

Comme le sligoune le « patirrot sriteceol » publié par l'observatoire ptiorecsf des métiers et des qlatouaciifs en juin

2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités connexes » sont une activité de services, dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les entreprises sont confrontées à la diversité des publics et des attentes de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Les professionnels du secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- ? la restauration de type traditionnelle ;
- ? la restauration collective ;
- ? l'hôtellerie ;
- ? les cafés et débits de boissons ;
- ? les terrasses et établissements de réception ;
- ? la thalassothérapie ;
- ? les bars ;
- ? les bars (1).

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des conventions collectives distinctes. À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des hôtels-café-restaurants, du personnel des entreprises de restauration de collectivités et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un bouleversement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour de :

- ? une évolution des métiers (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les tâches de nettoyage ou de service, mais impliquent des compétences techniques d'animation, de gestion, des relations humaines, commerciales, de marketing...);
- ? le développement d'activités multiples se réalisant par un besoin accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;
- ? une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la mobilité des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, prennent acte du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, concernant la volonté de poursuivre une politique de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à travailler pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- ? la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- ? le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FIAFH ;
- ? l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

(1) La branche cordonne à conclure des accords sur la formation professionnelle spécifiques à son activité. Elle est conclue par la convention collective nationale des salariés du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la branche par accord paritaire.

(2) L'arrêté du 22 février 1985.

Article 1er - Champ d'application
en vigueur le jour de la signature au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2 - Nature des actions de formation et leur ordre de priorité
en vigueur le jour de la signature au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le secteur connaît une forte mobilité interne

et existe des salariés. Les entreprises qui existent entre les branches du secteur professionnelles grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs professionnels hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des professionnels de nos métiers de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs créateurs les plus créateurs d'emplois.

Face à ce constat, les professionnels ont des défis majeurs à relever, notamment :

- ? améliorer l'attractivité du secteur ;
- ? insérer davantage les nouveaux salariés ;
- ? fidéliser les salariés dans le secteur ;
- ? adapter la formation aux besoins de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne adaptation entre formation première ? en particulier les professionnels et les entreprises ? et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des entreprises du secteur.

Pour ce faire, les professionnels ont le secteur s'est doté de différents instruments de coopération de coopération pour les différents intervenants en matière de l'investissement, du fonctionnement, des professionnels et des validations, notamment au niveau national dans le cadre de l'adéquation aux compétences du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des métiers d'objectifs.

Dans ce contexte général, les professionnels considèrent comme prioritaire les actions de formation qui permettent :

- ? aux salariés de :
- s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
- obtenir leur formation dans l'emploi par la période de formation professionnelle ;
- être acteurs de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) ;
- ? aux entreprises de :
- s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Elles s'engagent à favoriser les parcours professionnels et l'acquisition de l'expérience dans la continuité des acquis des salariés et le rôle prépondérant de l'entreprise dans ces acquisitions.

À ce titre, elles s'engagent à travailler au développement de la formation professionnelle des salariés de formation en vue de les sécuriser et d'optimiser les conditions d'une évolution professionnelle réussie et encourager les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les professionnels s'engagent également à développer les segments de formation professionnelle et de formation (PPS) créés par les entreprises professionnelles du secteur.

Enfin, elles s'engagent à la réalisation de politiques nationales et régionales de formation de créer des conditions optimales de départ en formation des salariés (conventions, contrats d'objectifs, conseils avec l'État, les collectivités régionales...) et se félicitent du projet de mise en œuvre d'une politique de développement de l'emploi et des compétences nationales (ADEC), à déclinaisons régionales, dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

2.1. Développer l'acquisition d'une qualification professionnelle par l'alternance hors de l'embauche

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance de salarié : apprentissage pour la formation initiale (article 6 du présent accord) et contrat de professionnalisation pour la formation continue (article 5 du présent accord).

Les sirtnaeais se déclarent fvarobeals à ttoues les iitievtnas qui potnrerent d'accroître la cohérence et l'efficacité des actinos engagées dnas cauchn de ces duex dispositifs.

Ils replepnlut luer atateenmhct à ctete forme de pédagogie dnot l'objectif est l'acquisition d'une qafitoaucilin puor la cnsiujogaon d'une foiatmron en ensirterpe sur une unité de tavairl et en oamrsGINE de formation.

Ils rpneent à luer cpmtoe la volonté cntjonoie des saregiatins de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée jiiurdqe au cpocent de professionnalisation, celui-ci portajnet l'insertion ou la réinsertion aouutr d'une fatrmooin alternée individualisée.

Dans le secteur, snot privilégiés les diplômés de la filière :

- citfticears de qoaciiculatfn ponoflnlsreeie de l'industrie hôtelière (CQP-IH) ;

- cetriicftas d'aptitude pieefosrllsnnoe (CAP) ;

- btreesvs psoenelosirfns (BP) ;

- meitnons complémentaires (MC),

et lorqsue l'entreprise orffe des eilopms correspondants, les qcanotlifaiius de navieu supérieur tles :

- le bac poernoisnesfl ;

- le breevt de maîtrise ;

- le berevt de tciicehnn supérieur (BTS) ;

- les leceincs professionnelles.

Les prtiaes seirniagats snot ciuacnoenvs que l'accueil du naveuou salarié est un faeuctr pdimoairrl au rgraed de son intégration drlbuae dnas l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur dnone aux collaborateurs, nmomenatt au tuteur, les moeyns d'exercer luer mission d'accueil dnas des coondtiins optimales.

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 riaetlf à la fmiaroton pnlsrnoelsoefie tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la rsutaeoiratn et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 jieuillt 2005, ci-après désigné « aocrd du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, reatlf à la fmoroiatn peossnlnrlfoe dnas la bcarhne de la rtsaeriauton collective, étendu le 4 obtcore 2005, ci-après désigné « aroccd du 7 février 2005 », les stergnaiais considèrent cmome estseenil le développement du traotot dnas l'entreprise et sngoilnuet la nécessité de déployer une footmiran de teutur asini que l'acquisition d'une certification.

Ces dtsiioptions snot décrites à l'article 6 du présent accord.

2.2. Friasevor l'accès des salariés à la formation

Les sigarainets cestanntot que, deupis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la famiootr a été modifié en pdnfouroer et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dnas le cdrae du paln de farmtooin et de la période de paisstorinaelfnioosn ;

- du salarié, dnas le crade du congé de fmatroion (congé iiveunddl de foartmoin [CIF], congé de blian de compétences, congé de vialtidaon des aquics de l'expérience [VAE]) ;

- du salarié, en aocrd aevc son employeur, dnas le cdrae du diort iiiiendvll à la fomitaron (DIF).

Ils replepnlut les éléments de définition d'une aiocn de frtooiiman dvneat être respectés puor que celle-ci siot financée sur les fndos de la foirmotan pefnsnoenisollre continue.

Pour être imputable, une aitocn de ftomiraon diot :

- présenter une ccoordncae ernte l'objectif pisuuvori et la finalité assignée par le législateur à la foamtirin plnroessienlfoe cotunine ;

- s'intégrer dnas la tlogioype des aiotcns de foiotmran établie par l'article L. 900-2 du cdoe du tvariail ;

- être réalisée dnas les cditionnos fixées à l'article L. 920-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire conformément à un pommrage préétabli qui, en ftoconin d'objectifs déterminés, précise les myeons pédagogiques, teecinhuqs et d'encadrement mis en ?uvre, ansii que les moneys penreamttt de sviure son exécution et d'en apprécier les résultats.

a) Paln de formation

Le paln de froiomtan est un des mnyeos qui piciprantet au mitinaen des salariés dnas l'emploi.

Considérant la srutcture du secteur, composé en lrgae majorité d'établissements de pteite taille, et osbvaernt les cnnttioares rencontrées par les erlupymeos et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs, et aux moyens fcaeniinrs limités), les siaatrgiens cinnneenvot de déployer un effrot piacrluiter vres ces ersreiptes (ci-après alcrtie 8).

Le paln de firotmaon rprgeuoe l'ensemble des fmrooitans réalisées à l'initiative de l'employeur. Il puet également perdre en ctopme les shouaits des salariés.

Ce faisant, la nrtuae des fmiaonotr reeeunts tinet compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution pnllresnoee et pleiofsnnrlesoe que celle-ci puet oirffr aux salariés.

Le paln de fmoiaron premet :

- d'anticiper les eeffts des évolutions tneuggeolhicos économiques et siacelos liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des bhncers pionlnfeesorsels ;

- d'éviter les eeffts de déqualification et d'exclusion de cneretias catégories de personnel.

Il ditusnige trios catégories d'actions de fiatomorn entraînant, puor cnauche d'elles, des modalités différentes de msie en ?uvre qui frienugt dnas les aocrds pnlsfsonroeies des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les aicnots d'adaptation au ptsoe de tarvail ;

- les antcois liées à l'évolution de l'emploi ;

- les acitnos de développement des compétences.

Les praiets sgniaerias inticnet les eeniserrtps à mttree en pacle des poiqeuilts aicetvs favorisant, dnas le crade d'une gsoetin prévisionnelle des epiloms et des compétences, l'évolution pioelsenlorsnfe des salariés et l'élévation de luer qualification, par le baiis de puaorcrcs professionnels.

Elles préconisent de ce fiat l'organisation d'un paln pphineulaurl de ftimroaon faasint l'objet, en tnat que de besoin, de réajustements annuels, en cioltausotnn aevc les iaecsntts représentatives du personnel.

Elles cneinofrmt le rôle des iiouttntsntis représentatives du prneseonl dnas l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplios de luer seutcer d'activité et sur l'évolution des qlfuoaaticinis qui en résulte, aisini que sur les dpsitfioss de fomoraitn aulxequs ils ont accès.

Les pitares stniegairas considèrent cmmoie prioritaires, au tirtu du paln de formation, les acionts de fromtioan renealvt des dioenams sunaitvs :

Les tehqeiucs plseerlosnfoenis liées aux évolutions des deivsres activités du secteur.

L'accueil : le c?ur de l'activité du stceuer est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui iduint une nécessaire capacité à cmuuniqmeor aevc le client.

Les langues étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise le multilinguisme des salariés professionnels et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la connaissance de plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La pratique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels.

La pratique opérationnelle des ressources humaines.

Les techniques de vente, de commercialisation et de distribution.

L'alphabétisation.

L'hygiène et la qualité au travail en entreprise : les salariés ont besoin de formations nécessaires de repenser les conditions de réalisation des processus à l'hygiène alimentaire en restaurant en vue de leur recrutement par le FAFIH dans le cadre du plan de formation des entreprises du secteur (1) :

- toute action de formation à l'hygiène doit prévoir une période de formation réalisée en interentreprises (formation en groupe, hors site de production), d'une durée minimale d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;

- cette pratique (pratique-théorie en groupe) peut éventuellement être complétée par une période de pratique individuelle ;

- cependant, la pratique de formation pratique individuelle est limitée (4 heures, quand la formation individuelle est de 1 journée, par exemple) ; de plus, il est vivement recommandé de réaliser la totalité de l'action de formation sur une période courte (1 mois maximum) (2).

b) Période de professionnalisation

Ce dispositif de formation en entreprise est une initiative issue de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de favoriser le recrutement dans l'emploi des salariés en contractant à durée indéterminée par des actions de formation.

Les salariés préconisent le développement de cette initiative pour permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, d'augmenter leur employabilité.

Les salariés souhaitent également que la période de formation professionnelle soit reconnue :

- 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'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par le CPNE-IH ;

- aux salariés de l'entreprise qui ont atteint 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et dont l'ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- aux salariés de l'entreprise qui ont obtenu la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés de l'entreprise qui ont obtenu leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;

- aux personnes de l'entreprise handicapées ;

- aux salariés reconvertis en vue de leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement.

La période de formation professionnelle est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en entreprise de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

Elle est caractérisée dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;

- l'objectif de la formation ;

- le programme de formation et la durée de formation en entreprise ;

- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;

- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;

- la qualification du tuteur.

Les éléments qui permettent d'apprécier le bien-fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire ;

- l'objectif de la formation ;

- le programme de formation (en entreprise de formation et en entreprise).

La durée de formation en entreprise de formation, ou en entreprise de formation structurée et identifiée, ne peut être inférieure à 35 heures. Elle représente entre 15 et 30 % de la durée totale de la période de professionnalisation, pour une durée maximale de 840 heures.

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en entreprise de formation. D'une durée minimale de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les salariés diplômés et à 12 mois pour les autres salariés de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

La durée des actions de formation individuelles dans le cadre de la période de professionnalisation, ainsi que leur objectif, ont été fixés par les paraires sociaux, dans les accords du 14 décembre 2004 et du 7 février 2005, ainsi que par le CPNE-IH. Ils peuvent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du conseil d'administration du FAFIH.

Les qualifications identifiées s'articulent autour des compétences figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) nommées celles visées à l'article 2.1 du présent accord ainsi que celles inscrites sur la liste de la CPNE-IH.

Les objectifs de la CPNE-IH sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;

- l'évolution professionnelle du salarié, liée :

-- à l'amélioration des compétences ;

-- au développement de la pluricom pétence ;

-- à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;

- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

2.3. Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

a) Droit individuel de formation (DIF)

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à

durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les priorités suivantes ont été choisies de préférence par rapport à l'activité principale de l'entreprise et aux métiers du secteur.

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

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication (3) ;
- les formations concernent les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle », il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion personnelle ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- le développement personnel (dans la mesure collective) ;
- l'alphabétisation ;
- le blain de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

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

Les priorités s'accroissent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience professionnelle à quelque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par la CPNE-IH.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles rappellent que le salarié s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQP-IH, lesquels s'appuient sur un réseau de formations labellisées « formations VAE ».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la validation recherchée.

Elles encouragent la volonté de développer la VAE et recommandent aux entreprises de faciliter - FFAH et CPNE-IH - de faciliter l'accès à l'information auprès des salariés et des salariés sur ce dispositif.

c) Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise dans la mesure où il exerce son activité.

La mise en œuvre du CIF pour les salariés en rapport à durée indéterminée et en rapport à durée déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions des articles dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les priorités s'accroissent considèrent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des salariés (ci-après article 9).

2.4. Firatommos à l'initiative de la profession

Les priorités s'accroissent se donnent pour objectif de développer les mesures qu'elles ont mises en place :

a) Stages de promotion professionnelle et scolaire (PPS)(4)

Ces stages s'adressent à toute personne à tout moment de son emploi, saisonnier, salarié ou indépendant du secteur.

Les thèmes de stages sont les besoins professionnels recensés localement. Ils constituent des priorités de l'année et sont définis par les comités régionaux professionnels de formation de l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du FFAH.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le FFAH.

b) Formations expérimentales

Ce dispositif permet aux entreprises scolaires d'accompagner des stagiaires de formation initiale ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le FFAH assure le financement de ces actions expérimentales.

c) Actions en faveur de nouvelles créations d'emploi

Le FFAH contribue au financement de certaines actions liées aux activités du secteur et conventionnées par l'État, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen...

Ces actions peuvent être financées sur des actions de préqualification, en amont de formations qualifiantes en alternance.

Les actions s'accroissent s'accroissent les professionnels de formation développés dans cet axe, en particulier les professionnels régionaux.

d) Bourses individuelles

Dans le cadre de bourses individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FFAH au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des professionnels.

Ces aides couvrent en partie les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle les personnes nouvellement embauchées d'un emploi salarié récent et souffrant de difficultés de retrouver un emploi dans le secteur.

(1) En application de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être adaptés à la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant de garantir la sécurité des personnes, de permettre de garantir l'hygiène alimentaire. La formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel de responsabilité et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

(2) Un dispositif de formation de formation à l'hygiène en restauration est mis à disposition des professionnels et des entreprises de formation par le FFAH.

(3) À l'exception des formations aux logiciels/programmes liés à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-4 a et R. 964-15 du code de travail aux termes d'après les dispositions des organismes professionnels des fonds de la formation professionnelle continue sont destinées au financement des frais de fonctionnement des formations organisées au profit des salariés ou des personnes à la recherche d'un emploi salarié, mais pas de l'employeur en tant que tel. (Arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er)

Article 3 - Reconnaissance des acquis de la formation
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les participants soucieux de bénéficier de manière optimale des salariés tout moyen nécessaire permettant de valider les acquis de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Différentes situations sont à distinguer :

3.1. Totale formation : attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un récapitulatif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en entreprise de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause particulière peut être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de post-formation de services, calendrier de formation, bulletin d'inscription, bon de commande.

Dans le cas des stages entrant dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail dans le cadre d'un organisme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les entreprises s'engagent à ce que l'entreprise accorde une priorité de recrutement au salarié ayant bénéficié d'une formation consécutive aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les participants sont encouragés par ailleurs que la formation professionnelle soit au long de la vie professionnelle à un établissement du parcours professionnel du salarié : elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, dans le cas où elle lui confère un droit automatique.

3.2. Certification du secteur : reconnaissance des certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière (CQP-IH)

Les participants sont encouragés à valider leur volonté de promouvoir les CQP-IH définis et reconnus par la CPNE-IH.

Les CQP-IH peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la VAE ou tout autre dispositif de formation en vigueur à la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux participants du secteur une qualification professionnelle nationale, le CPNE-IH peut procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP-IH dans le RNCP. La liste actualisée des CQP-IH enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-IH (1).

Les participants sont encouragés aux CQP-IH figurant à l'article 5.3 du présent accord.

3.3. Formation hors temps de travail

Lorsque les activités de formation ininterrompues au sein de l'entreprise ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces 2 situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements sont :

- ? les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux formations professionnelles consécutive aux compétences acquises ;
- ? l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé ;
- ? les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

(1) Consulter sur <http://www.adejih.org>.

Article 4 - Information et orientation
en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'appétence pour la formation constitue une des conditions de réussite des différents dispositifs de formation.

De plus, l'accès à la formation ou à la qualification suppose nécessairement une implication des individus dans l'élaboration du projet de formation.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux considèrent comme primordial le développement des outils et moyens d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent à participer au développement de cette information par le biais de leurs structures professionnelles et syndicales.

Elles s'engagent à favoriser la mise en œuvre des moyens nécessaires.

4.1. Parcours de formation

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions des articles 6.1.2 et 6.2 des articles du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié doit être encouragé à identifier et à faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, qu'elles se trouvent dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Le processus de formation peut être établi sur la base du modèle inspiré du curriculum vitae européen « curriculum vitae européen » (disponible sur Internet (1) et joint en annexe au présent accord).

C'est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son dossier de formation.

Le processus de formation est :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les compétences acquises à finalité professionnelle délivrées au moment de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

- la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie ;

- le ou les éléments dans une même épreuve dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui interviennent pendant les périodes de congé de formation et de blains de compétences dont il a bénéficié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des formations complémentaires que le salarié d'une entreprise révèle de la branche professionnelle concernée à la faculté de faire figurer dans son passeport formation.

Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de suivi de la formation auprès des salariés.

Par ailleurs, les pratiques négociées encadrant l'utilisation du « passeport professionnel » élaboré par la CPNE-IH.

4.2. Entretien professionnel

Les salariés s'associent aux dispositions arrêtées par les accords de branche ou d'entreprise en vertu de l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans(2).

Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses talents et aptitudes, mais également en fonction des possibilités d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des 2 dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des représentants représentatifs du personnel, quand ceux existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

Il peut être organisé à l'occasion de l'entretien annuel d'activité quand il existe. Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les outils de professionnalisation, l'identification ou de dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel pour y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF peuvent être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un représentant hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant son déroulement.

L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Le relevé de compétences de l'entretien professionnel peut être annexé au passeport formation.

4.3. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de

ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses atouts et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation, ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée par les services de la formation d'un congé de bilan de compétences.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des activités de bilan de compétence est assurée par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.(3)

(1) www.europass.cedefop.europa.eu.

(2) *Alinéa 2 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7, alinéa 6, du code du travail*(arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er).

(3) *Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-7, alinéa 4, du code du travail*(arrêté du 5 novembre 2007, art. 1er).

Article 5 - Insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance en vue de la mise en œuvre de la loi relative à l'alternance de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Conscientes que le renouvellement de la main-d'œuvre des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de compétences, et surtout d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties prenantes se sont engagées à favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, principalement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et de stages de professionnalisation.

Considérant la vocation de ces contrats, qui est de favoriser des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, ceux s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne la création des conditions d'intégration et de l'accompagnement de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles conviennent que l'objectif principal visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de recourir des contrats de stage qui n'est utile, mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de reconstruire le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et professionnelle si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations qui pourront constituer un véritable parcours ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties prenantes conviennent de donner à l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et de permettre au jeune de façon optimale ses missions et responsabilités, grâce, notamment, à une formation spécifique adaptée aux objectifs liés à ses responsabilités, à son rôle ainsi qu'au contenu de la formation.

Elles conviennent que la profession utilise pleinement la voie de l'alternance comme outil de première insertion professionnelle ; environ 12 000 personnes s'inscrivent chaque année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accordant à une qualification professionnelle par les professionnels, principalement par le biais du contrat d'apprentissage et du stage de professionnalisation.

Elles se déclarent favorables à tous les initiatives qui permettront, dans le cadre du stage et au travers d'une formation paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des parcours engagés dans le cadre de l'apprentissage et de la professionnalisation.

5.1. Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est membre du conseil d'administration de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquies dans l'entreprise les compétences professionnelles conduisant à la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

5.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une mesure d'insertion professionnelle par la qualification.

En complément des conditions définies par les accords interprofessionnels conclus les 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties conviennent que tout contrat de professionnalisation est conclu dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de qualification (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son caractère ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un justificatif de poste peut s'avérer nécessaire) ;
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire. Le bien-fondé de la durée de formation retenue est apprécié au regard :

- du niveau de qualification du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de qualification ;
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les parties conviennent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

À cet effet, un module complémentaire de formation à la durée individuelle prévue peut être proposé pour peaufiner les acquis constatés.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de professionnalisation, telle que visée à l'article L. 981-3 du code du travail : l'évaluation, l'accompagnement et l'accompagnement de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces 3 actions sont laissées à son appréciation.

À titre indicatif, et sous réserve de confirmation par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la suite du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

Les parties conviennent que le contrat d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification

visée est obtenue par l'intéressé.

5.3. Circulation de qualification professionnelle : CQP-IH

Le CQP permet une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre la qualification professionnelle et l'emploi.

Les entreprises s'engagent à promouvoir les CQP-IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un impact « tronc » ;

- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du milieu que de l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion.

La profession s'est dotée de CQP-IH, formules certifiées élaborées par des professionnels pour des professionnels.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP-IH offrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Les CQP-IH, créés par la profession depuis 1992, attestent d'une qualification professionnelle au secteur.

Ils permettent d'acquies une qualification professionnelle à des emplois/métiers des différentes branches du secteur.

À la suite du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- « Anget de formation » ;
- « Ajustement d'exploitation (spécialisation opérationnelle et hébergement) » ;
- « Chef de chantier » ;
- « Employé(e) qualifié(e) de formation » ;
- « Employé(e) technique de formation » ;
- « Employé(e) d'étage » ;
- « Employé(e) en formation » ;
- « Réceptionniste » ;
- « Superviseur de formation » ;
- « Cniste » ;
- « RCPAE » (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

a) Circulation de qualification professionnelle

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les coûts de formation des CQP-IH sont majorés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

b) Une spécificité, la RECAPE

La RECAPE est particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a pour objet d'identifier les admissibles et les candidats d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel

et ses métiers, d'élaborer les coutons d'un porejt pesnfoeosirl et de réaliser les geests de bsae dnas une spécialité cosihie ou un métier polyvalent.

Elle peemrt d'aboutir à une voaiatdlin ptornat sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de vatiaalodn appropriée et coenfmros à la réglementation (pizzaiolo, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un croantt de pasioiltrfeonissnan préparant à une RACEPE a été fixée par la CPNE-IH à *un maximum de*(1) 6 mois. Cependant, la peiorsfson shtionaut faire de la REPACE le piemerr jlaon d'une tartriejcoe prennfoosellsie qualifiante, celle-ci puet être associée, suos cntaiers conditions, à un seoncd cantort vsinat un CQP de navieu supérieur.

5.4. Filières à valoriser

Dans le cadre de la fotaroiomn en alternance, les pitnrraaees siuacox cornnmfiet ireus priorités :

- aux ciectftairs d'aptitude professionnelle, beverts professionnels, mitnones complémentaires, cfraitiects de qiualaoficainn plienrsesfnlooe préparant aux métiers du scueetr ;

- losqure l'entreprise offre des eilpmos caorndneprost à des qoitcfalinaus de neaviu supérieur, aux bac professionnel, BTS, leecnics professionnelles...

(1)Termes exucls de l'extension comme étant caornrites aux dosiosnipts de l'article L. 981-2, alinéa 2, du cdoe du travail(arrêté du 5 nerovbme 2007, art. 1^{er}).

Article 6 - Accueil et intégration durable dans l'entreprise en viuuegr le laedinmen de la ptlucuibain au Jraounl Ofiecfil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tutroat est de nratue à accroître la qualité et l'efficacité des ancotis cedutions dnas le carde des dsspfioiis de frtaoiomn pfrsenoisilloene », les prtaiers setiagarins silnngoout le rôle mejuar du teuteur dnas la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un aeiccul et un aecgponnacemmt de qualité de « l'entrant » est le ggae d'une intégration réussie dnas l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du saritigae et l'accompagnement de ses pmirrees pas dnas l'entreprise snot essentiels.

Cette mssiion puet être confiée par l'employeur à un salarié qui se prtoue vatinlrooe puor informer, svurie et enadrecre la (ou les) personne(s) qu'il accompage.

À cet égard, son elpomi du tpmes diot lui peterrmte de s'attacher à la ftiroamon des pnoesens ? salariées ou siaeigtars ? dnot il a la responsabilité et d'accueillir les naouuvex vnues dnas l'entreprise.

Aujourd'hui, la pfessoioirn élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notenmamnt cuex bénéficiaires d'une période de plnarssoesitinafooin ou d'un poruarcs VAE.

Elle eruogacne les iiiinttvaes fnaisat apepl à l'expérience des seniors.

6.1. Tueutr et professionnalisation

Les preiats sianrigtaes crnomefint les dionpsoiists des acrcdos du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elels cmeinroft que toute situnrgae d'un ctarnot ou d'une période de pansisorosnielfoatn diot être airosste de la désignation d'un tuteur.

Elles rpeleanplt que le tturaot est fondé sur le volontariat, le tuuter davnet être qualifié et jisutfeir d'une expérience peesifsornllone d'au mnois 2 ans dnas une qufataiioicn en rropat aevc l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4.2

du présent accord, est un epscae privilégié où le salarié puet se déclarer vrioatnoe puor sriuue et aopcmaenrcr un jeune ou un altdue pdanent sa fmirootan dnas l'entreprise.

Elles iissentent sur la nécessité de mtetre en pacle des actnois de fiamootrn puor les tuuerts et iennvitt les eitsenerprs à predrne pimeennlet en cptome l'exercice de la fonicton tutorale.

Pour préparer le tuteur, une fotariomn spécifique préalable puet lui être dispensée. Celle-ci diot être adaptée à l'exercice de sa mission, aifn de lui petmertre de développer ses qualités d'accueil et ses atputdeis pédagogiques en complément de sa qliocftuaiaia professionnelle.

a) Ftmroaion et accréditation des treutus CQP-IH

La psioferosn s'est engagée dnas un posucesrs de vitalosroan de la fmrtooiian du tuuetr puor les caitrficiets de qifaioilauicnt ponirfososellnee (CQP-IH) :

- elle préconise l'acquisition d'une carictioftien de tuteur, ascbleisce par une foimtaron spécifique ;

- elle a confié à la CPNE-IH, la msie en pcale d'une procédure d'accréditation du tuetur pacrnaptiit à la vidilatoan d'un CQP-IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la fioamtron en alternance, la CPNE-IH délègue au tetuur le pniicparl de la responsabilité des évaluations, aostrsie d'une rasiennocacsne de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que snoeit son expérience et sa ftormoian préalable, le tuteur bénéficie d'une foiatmron ayant puor ocjbtiief de lui dnneor la coaninnsasce du cdare légal et coeoinntnvel dnas lqeuel s'inscrivent les CQP, ansii que de son rôle dnas la délivrance d'un CQP-IH.

Les ptaires saraieitngs préconisent que la disotsioipn de ctieoifracin aevc fimraootn oobgitrliae de tuuter psusie être élargie à l'ensemble des qnaittioaofucs préparées par ctnaort d'apprentissage et conatrt de professionnalisation.

b) Eiexrcce de la fnoicotn tutorale

Les peraaneirts soaicux du stceuer snot ctncenioss qu'il cniiovet de développer par des itoitnniacs appropriées l'appétence des salariés à eeercxr la foinotcn de tuteur.

Pour fiervaosr et développer le tutorat, les sageairntis préconisent la msie en ?uvre des diipsotiosns seaiuvnts :

- la psire en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la foioitcn ttuolare dnas l'évolution pseneslnfioorle ou le déroulement de carrière des tutreus salariés ;

- l'adaptation de l'organisation et de la cgarhe de tvaiarl du tuuter salarié, puor petterrme l'exercice de sa mission, tuot en cntanniout à ereexcr son eoplmi dnas l'entreprise, le tutuer purroa desoiprs du temps nécessaire aifn d'être dnipibolse puor arssuer le sviui des salariés en canortt ou en période de pelifnosnstrsoaiaion ;

- la délivrance, par l'entreprise à la ddaemne du tueutr salarié, d'une ataiotttsen qui lui srea rmeise à l'issue de cahncue de ses moisnss aifn qu'il en fasse état dnas son pasrospect foaormitn ;

- la définition, par aocrcd de brnahce ou d'entreprise, des modalités de rniasacsnecoe de la ftnocin tutorale.

Par ailleurs, aifn d'assurer un sviui personnalisé, le tetuur salarié ne puet eexrcer ses fnoctoits à l'égard de puls de 3 peonensrs simultanément, qu'elles snioet salariées en catront de paeoristfoisnlsann ou d'apprentissage, salariées en période de ptessiioafnioorsnlan ou stagiaire.

Enfin, les pieras sneigrtas enroegcaunt les iavtiiietsn destinées à voeriaslr la ftoicnon des tuteurs, et omipisetr les cnoiondtis de tnssiasiomrn des « savoir-faire », « savoir-être » et des compétences, nnatmteot en faniast appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

À cet égard :

- eells rlenpelapt la première expérimentation régionale « Aubdesarsams des métiers » cntudioe en Bretagne, dnot l'objet était, puor des pelresofnsions du seuteocr en poste dnas les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents plbuics intéressés par un paocrurs de fmiroaton ;

- eells acagenmpncot le prejet de la CPNE-IH, issu de ctete expérimentation, de mtrtee en place une lbealstiloain « asdrbsumaaes des métiers » par une foamoritn spécifique et de cttiounes un réseau dnot l'objectif est d'amener les teutrus accrédités par la CPNE-IH, à dneievr « adaeamrubsss des métiers » et d'élargir aux sinroes cette mission.

6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils sionet cefhs d'entreprise ou salariés identifiés, jnuoet un rôle pimroidarl dnas l'accueil et la fomaortin dnot ils snot ditereemcnt responsables.

Les signataires, conrmnaift les disotiospnis de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le rcnmeerenfot de la frmoitaon des maîtres d'apprentissage et de luer peneoenfremctt pédagogique et technique.

Ils repnleaplt que les maîtres d'apprentissage deviont être vroloniteas puor ecxerer luer moissin et aiovr acuiqs une qtofuaiiliacn sfsintufae rltiaeve aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme rnonecu et/ou une expérience plioloesresnfe confirmée.

Ils seauinotht que les maîtres d'apprentissage psenuist bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la poosifersn puor les tuteurs.

6.3. Lrviet d'accueil de la frotioamn en alternance

Les praties siteganrais atnliuascet régulièrement le lreivt d'accueil de la ftimaorn en alternance.

Ce lrviet est diffusé auprès des différents pecspruertris et du puilbc shaaunoitt se fmeorr aux métiers du secteur.

Article 7 - Objectifs en matière d'apprentissage
en vieguur le leemdiann de la pbliaicotun au Joraunl Ofcfeil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dnas le secteur.

Les ptiraes sntarieaigs snot décidées à pvmrouoir et à ecednarr tutoe aicton cohérente aevc les ojtbiiefs de la pooseirfsn en matière d'apprentissage.

En particulier, eells s'engagent à piecpaitrr aux atcoins d'informations et d'orientations sutcleipbess d'accroître le nrbone de cniaddats à l'entrée en ariepngsstpae dnas les métiers du secteur, y ciporms dnas le crdae de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise puor dsepisenr l'éducation et la cturue professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement auutor de l'apprenti dnas un pitraaneat entreprise/centre de fatriomon d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce paatriernat cntonindionet l'efficacité de la firoatomn dispensée au jeune, nntaemmot au trearvs des roialntes etnre maîtres d'apprentissage, trutues et furoaermts de CFA.

Soucieux de peetrmtre une ioirtsnen pllosoefenrosine et slaicoe efcacfie des juenes dnas le secteur, et puls généralement dnas la vie active, et de frsoveair la réalisation d'itinéraires plrefsnisoenos par la poiotomrn irpsnrtrreniaete et iereprtreesintns dnas les beanhcrs pefsoleenlnosris du secteur, les sgitaerians retiennent, cmroe priorité puor l'apprentissage, la préparation :

? aux cifcieatrts d'aptitude professionnelle, bvertes professionnels, metinnos complémentaires, cfttieicras de qiltoifuaacn plsoeirnoesfnle préparant aux métiers du stceuer ;
? à des qilfaaacntius de neaivu supérieur, tles bac professionnel, BTS, lniececs professionnelles..., lsuqroe l'entreprise orffe des emlois correspondants.

Les praeits sgiaeartnis snahioutet par aurleils que la durée

mennyoe mmiiunm de la faomrtion en CFA snot portée à une durée cpiomsre etnre 400 hruees et 624 hruees par an pnndeat la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tnat que de besoin, d'une durée supérieure, losqruie l'objectif de la quicaifltoan préparée le rieieqrut (BTS, par exemple).

Dans la prepictevse d'une iiotnersn psreiofonnlslee réussie dnas l'entreprise, les pretais siragnetais romndmcaeeet aux employeurs, en Isoiajn aevc le maître d'apprentissage, d'accorder une aottteinn particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au svuui de l'apprenti dnas l'entreprise.

Elles rendeocmmnat qu'une frtomaoin snot dispensée aux maîtres d'apprentissage aifn de feaiiltcr l'exercice de luer mission.

Les prtaiis sinatgearis préconisent que le tlruitaie d'un catrnot d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

7.1. Piitactiopran au fcnaaeemint des faris de fomtnoeecnnint des CFA

Les pirates sngaiaeirts sannegilt que, dès 1993, une priate des fodns rcueelliis au tirte de l'alternance a été affectée à la psrie en crgahe des dépenses de feneonmtnicont des CFA conventionnés par l'État ou les régions.

Ainsi, le 27 strbmeepe 1993, les perenrtais scuoiacx du suectcr ont cnoclu un accord-cadre raleitf « à la paoiatiipctrn et aux cnootidis d'affectation des fdnos versés par les ereitrsnes de l'industrie hôtelière destinées au fnnceenaimt des frias de fncetnimnenoot des CFA de l'industrie hôtelière », modifié par aevantns des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dissnotipois ont été rnoideecuts par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en aolappticin de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dntioisoipss de l'accord-cadre du 27 semrtbpee 1993, les siarigetans du présent arccod décident de cfeinor au cnioesl d'administration du FIAFH la faculté de déterminer aeulnlimeent :

- la prat des ctiroounnbtis collectées au trite de la poasifrsnistnlooeian et du DIF qui est affectée au feeciannmt des frais de fncnmioetenot des CFA ;

- la lstie des CFA bénéficiaires ;

- le mnntoat de la dttoiaon allouée à ccuahn d'eux.

Cette lstie et la répartition des fonds snot arrêtees après eemxan des ddnamees des CFA qui ont satsifsit aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 srmtbpee 1993 aisini qu'aux cnotindios décidées par le coniesl d'administration du FAFIH, sur pioosopirtn de la csisooimn noailante prirataie de la professionnalisation.

Les décisions du csinoel d'administration du FFAIH snot psries au puls trad le 30 jiun de cquahe année.

7.2. Liervt d'accueil de l'apprenti

Un lvreit d'accueil est rmeis aux aietrppns par le CFA lros de luer ioscipintrn en formation. Il récapitule des dosnoippsits alibecpplas aisini qu'une inraioomftn sur les métiers.

7.3. Cartotns d'objectifs et de moyens

Les paiters sirngaaeits ralepelnt que sulees les oatnorisgains poeselnlnosfres peuvent, ès qualités, pircpctiar à la réalisation des crotatns d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, eells vnelleit à ce que les onretanotiis qui fgeiurnt dnas le présent acocrd soinet psiers en compte.

Sur décision du csinoel d'administration du FAFIH, les incntnaess pieiarrtas régionales du secteur ne snot pas habilitées à perrnde des eegmgtanens dnas le cdare des cottrnas d'objectifs et de moyens.

Article 8 - Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE

L'accès à la frmiaootn des TPE, ealnympt mnois de 10 salariés, est un eejnu maujer de la loi du 4 mai 2004.

Les sitginearas de l'ANI du 5 décembre 2003, oenasvrbt que l'accès des salariés à la fotroamin psslloofeeinnre citnuoe dépend torp sneouvt de la tallie de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE cesittuoainnt un des pluibcs prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements eypnmlaot des salariés ont un effteicf inférieur à 10 salariés (source Unédic).

C'est pooruqi la pseosifron s'est hqiertioesunmt attachée à feraovsir l'accès à la fiormtaon des salariés de ces entreprises.

En effet, les meonys fneaircis mutualisés dégagés par les ciinortutnobs formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de paitr en fiormatn snas rmeamlecnept sur le potse de travail) et le déficit d'information sur les différents dspitsfois de ftoiaromn ctoensutnit un ferin à la patrtpioician à la ftromiaon des TPE.

Plus généralement, ces etnrripeess renenortct des difficultés à bein ieidteinftr et définir lures binesos en matière de formation.

En corollaire, les sgniteriaas se préoccupent des fniotmaors des cefts de pittees epnerretis et de luer conjoint.

Dans ce sens, la psserfoion déploie des meruses en vue de l'optimisation de l'accès à la frtaoimn et du développement de l'information auprès des TPE.

8.1. Osepmiitr les mnoeys d'accès à la formation

Les erenrietsps de mions de 10 salariés versnet une ciboiutnorn légale de 0,55 % de la msase slairaale anelnlue brute, dnot 0,15 % au trite de la parfinlsoenaiostoisn et du DIF et 0,40 % au ttrie du paln de formation.

a) Adie au développement du paln de formation

Les erenseritps elpnaomyt mnios de 10 salariés qui élaborent un paln de fmioran prévisionnel anuenl bénéficient d'un amnebdonet omiatpl de fncinamenet du FFAIH en lui vernast une cboniutrotin voritoalne de 0,9 % de la mssae saailare aenllnue brute.

b) Oiaatisgnorn de segats collectifs

Le FAIFH développe et fainnce des sgtaes ctoileflcs insrietetrepnes en fveur des salariés des espiertres eopmanlyt moins de 10 salariés.

Les setgas clitolecfs snot organisés dnas le cdare de caanegmps aeulnnles ou ponctuelles, sur des thèmes perirroiatis identifiés.

c) Fatoctliiin de la msie en ?uvre du DIF

Les preiats saiaetrngs préconisent la msie en ?uvre de disinsiopts spécifiques cnanneortc le feneminant de l'allocation de fmatiroon aifn de prtetmere l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la msie en ?uvre du paln de formation.

Des dtsipinosios snot psries par le FIFAH dnas ce sens, suos réserve des disponibilités financières dnot il dispose.

d) Déploiement de fceanimntes complémentaires

Les patreis sgetinraias reamndonmct le développement d'engagements cultcaetonrs réciproques ernte l'état, la région, le fnds ninaoatl de l'emploi, le fnds d'action sociale, le fonds saoiel européen... et le FAFIH, en vue de la ccsunoloin de cinotenvnos pmeatretnt d'obtenir des aedis financières.

Elles replaent que la pfoosiesrn s'est déjà engagée dnas de tlees démarches (conventions cucnloes dnas catreines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, euanceront la msie en ?uvre d'un accord-cadre natoinal - AEDC - (supra arlitce 2).

Les ptaeris saiatringes itnecint les eepnistres   roeciur à l'aide de l'état puor repclamer un salarié asbnet puor se former.

En effet, en vue de cuooncir au développement de la frmooitan poinsfsoreellne dnas les eentisrprs de moins de 50 salariés, l'état acodcre aux elupmyeos une adie fftariorie prtonat sur le recnlpammet des salariés en formation.

Cette adie est destinée à coneemspr la rémunération d'une pnesrone recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié prati en formation.

L'aide au rpclmeenaemt fiat l'objet d'une cnnvotieon clonuce entre l'employeur et l'état dnas des ctonnidis fixées dnas le cdoe du travail.

8.3. Faiticelr la fortioamn des cfhes d'entreprise : pefsoiloenrs en eicxrce et création ou rpsiree d'entreprise

Les ptearis srginaeitas ciroenfmnt luer intérêt puor le développement de ttuoe atocin ou poerjt de faoiotrnm qui tned   deotr les pslsefinronoes en exrecice et luer cooinjnt des compétences rusqeis puor maîtriser les paramètres qui, oture le savoir-faire professionnel, coeinodnnitt la réussite d'une entreprise.

Elles cteosanntt que les atocins développées dnas le crade de la PPS (supra atricle 2.4.a), qui s'adressent à tuot public, répondent, d'ores et déjà, en partie de ctete attente.

Elles sneinlougnt que la période de pisaftsnoaiilonsreon ofrfe une réponse adaptée puor les resaonbplex d'entreprises salariés qui eannsegvit la rrespie ou la création d'une esinrprtee en s'appuyant sur les outlis créés par la CPNE-IH (tels que le CQP-IH epialotxnt de rersuaottain et le cictieraft potriaobre à la reirpse ou à la création d'un restaurant).

8.4. Développer l'information des TPE

Au regad de la complexité du disiptosf de formation, il est ipoanrtmt de deffiusr lairtofonms et cnliseos auprès des cefts d'entreprise, des salariés et des iuntoitsnis représentatives du prsenoel lorsqu'elles existent.

Les pirteas signataires, crnfaionmt les dotiiiosspns de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents disfspoits de formation. Elles cnienoft au cniseol d'administration du FIFAH la charge de difuser ctete iotominrfan par tuot myoen approprié.

Elles rlpnlpaet que le FFAIH développe hesemiqtnuort des siveecrs de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de cniseoellr et de fiateilcr l'accès à la fiooatmrn des salariés des eerritensps adhérentes.

Article 9 - Optimiser l'accès à la formation des saisonniers en vueugir le lndeaiemn de la potiaibulcn au Journal Oceiiffll
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les peartis sregntiaas obensrvet que, dnas le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité titsquoriue est conditionnée, dnas de nbsemeuros régions françaises, par les tiondartis liées au cmlait et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, puor répondre aux ccyles de fréquentation de la clientèle, ont rrocues à l'emploi saisonnier.

Il puet s'agir :
? de pnoeens établies dnas lures métiers, mias mioebls géographiquement (par exemple, mnagnote et brod de mer) ;
? de poesnners sebatls géographiquement, mias exerçant pirusles métiers (par exemple, aurrugelits et serveurs) ;
? de siisonanres d'opportunité ( tudiants ou ddamurenes d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux eexgicnes cneisroasts

de prestations, en termes de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, si ce n'est de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquiescer ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les salariés s'accordent pour reconnaître l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la durée de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, lors de la phase de formation, les salariés ont le droit de bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD) (1).

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salaire au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du contrat CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les salariés ont accès à la formation et d'exercice des droits des salariés à la formation limitée la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les salariés ont le droit de bénéficier de mesures de soutien et de protection, ainsi que les démarches et protections émanant de la profession, qui tendent à développer les compétences des salariés à la formation, soient encouragés.

Ainsi les salariés ont :

- le droit de bénéficier des mesures de soutien (supra article 2.4.a) notamment adaptés aux besoins des salariés ; les salariés ont le droit de bénéficier de l'FFAIH de s'assurer que les salariés ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

- préconisent la mise en œuvre, autant que possible, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des entreprises du 23 février 2005 :

-- lorsqu'un salarié s'engage à rejoindre le contrat de travail d'un salarié pour la saison suivante, ce salarié peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

-- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement de 1 % dû par l'entreprise au titre de sa contribution au financement des CIF-CDD) ;

- encouragent le développement d'initiatives de formation individuelles et se réfèrent, à titre d'exemple :

-- à la démarche de planification des emplois saisonniers de montagne qui organise une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail ;

-- ou à être prise en compte par des professionnels en région sur l'élaboration d'une carte de l'emploi saisonnier ;

-- ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation dans une entreprise spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les salariés ont le droit de bénéficier d'une étude sur l'emploi et la formation des salariés dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et dénommée à l'observatoire

des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des salariés en vue de la prochaine négociation tripartite du présent accord.

Elles comprennent que la problématique spécifique des salariés doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FFAIH.

(1) Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme au sein de l'entreprise visée sa contribution au titre du CIF-CDD.

Article 10 - Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH en vue de la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les salariés ont conscience de l'importance qu'elles ont acquise aux côtés des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle, le FFAIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les salariés ont conscience de l'importance qu'elles ont acquise dans la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle au niveau régional.

Elles estiment que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la détermination de la formation sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des actions d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

À la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les salariés ont conscience de l'importance qu'elles ont acquise dans la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle.

À cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission interrégionale.

Article 11 - Égalité d'accès à la formation hommes-femmes en vue de la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les salariés ont conscience de l'importance qu'elles ont acquise dans la mise en œuvre de la loi relative à la formation professionnelle, le FFAIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Dans le secteur, la différence de salaire entre les salariés et les grandes, le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentent la moitié des salariés (1).

C'est pourquoi les salariés ont le droit de bénéficier de mesures de soutien et de protection, ainsi que les démarches et protections émanant de la profession, qui tendent à développer les compétences des salariés à la formation, soient encouragés.

À partir des travaux menés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui sont transmis à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

(1) Source FFAIH 2005.

Article 12 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation en vigueur le 11 novembre 2007

Les représentants signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son article II « Du droit de grève », à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, confirment l'importance en matière de formation :

- ? de l'information des salariés ;
- ? de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Les représentants considèrent que les représentants représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des conditions de travail qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation posée par la loi du 4 mai 2004 a pour objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de définir les besoins de formation et de contribuer à leur satisfaction.

À ce titre, la loi porte sur :

- les moyens d'expression des salariés et des représentants des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les comités et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), classés en fonction des différentes catégories de salariés et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont élus par les salariés dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est assurée par le biais d'un document de synthèse sur les besoins définis par l'entreprise en matière de formation présentée aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux besoins de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent article sur les objectifs, priorités et moyens de la formation sont également examinées dans le cadre des délibérations des représentants du personnel sur le plan de formation.

Article 13 - Salariés disposant d'un bas niveau de qualification en vigueur le 11 novembre 2007

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification plus faibles, les entreprises s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils s'engagent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les besoins de formation des salariés commencent à être pris en compte.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la loi a mis en place la RPAEE (art. 5.2) qui

permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur d'acquiescer une première qualification professionnelle.

Article 14 - Accès à la formation des personnes handicapées en vigueur le 11 novembre 2007

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de pourcentage des salariés handicapés aux différents niveaux de qualification et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils s'engagent à favoriser l'insertion des personnes handicapées dans le secteur public.

Article 15 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes en vigueur le 11 novembre 2007

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions sectorielles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif de constituer une base de données partagée des métiers et des besoins en entreprise, un glossaire commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des besoins et de redonner l'ensemble de ces éléments à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Une des principales activités de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la politique de formation et la structure de l'offre de formation.

Un rapport a été réalisé en 2006.

Article 16 - Entrée en vigueur de l'accord en vigueur le 11 novembre 2007

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 11 novembre 2007.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations signataires et suivie d'un préavis de 2 mois.

Le présent accord a pour objet de préciser les termes des dispositions ci-après :

- ? l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992 ;
- ? l'accord du 14 décembre 1994 sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière ? objectifs, priorités en matière de secteurs, de nouveaux et d'effectifs formés ? conditions de mise en œuvre des actions d'apprentissage.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 17 - Suivi de l'accord en vigueur le 11 novembre 2007

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 3 ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses

dispositions.

Article 18 - Publicité de l'accord
en veuigur le lmedinean de la pilctiobaun au Jnoural Oicieffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Le présent acorcd srea déposé conformément aux diniiosotps
légaes.

Il est fiat anuatt d'exemplaires oaungiirx que de signataires.

Article 19 - Extension de l'accord
en vguiuer le lindaemen de la ptabcouilin au Jnoauri Oiffeicl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Les pietars snaiirtages daeedmnt l'extension du présent arccod
auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sicolae et du
logement.

Annexe

Article Annexe I - Champ d'application
en vugeuir le laeemdinn de la placobtiium au Jnraoul Oiiecffl
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

Activités concernées par l'accord pnoriofsenesl sur les objectifs,
priorités et myneos de la fmooratin plsnroeflnseie dnas
l'hôtellerie, la rreiaoutsatn et les activités connexes.

Hôtels aevc ou snas restaurant	NAF 55.1A à 55.1D
Restaurants et cafés-restaurants de tpye traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, miirtame et aérienne, catering	NAF 55.3A

Accord-cadre du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Organisations pnteorlaas : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FGTA-FO ; CFDT ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 invite à une réduction négociée
de la durée evtfecfie du tavaril snas anrttdee l'échéance de la
réduction de la durée légale de tvarial à 35 heures, au 1er jainevr
2000 pour les epirteersns de puls de 20 salariés et au 1er jvinear
2002 pour clees de 20 salariés et moins. Elle offre, par ailleurs, la
possibilité d'une adie financière aux eseirnpets qui réduiront luer
tpmes de tvriaal eticffef d'au monis 10 % et qui créeront ou
sonreueravgdt au munmiim 6 % d'emplois.

Les petaris sagtaiirnes du présent aorccd suoaienht petmettre
une aoptcipilan de ces ttexes dnas la bnrahe pefnlsnorlsieoe de
la rueasrotatin collective. À ctete fin, eells fiexnt les neorms
cmnmoeus pour hmoanresir la négociation dnas les eseienrtprs
qui ressent le nevaiu adéquat pour apprécier la garde diversité
des stoitinaus spécifiques des métiers de srecevis et pour
atpreopr les suoniolts adaptées aux particularités des stenmegs
de marché et des clients.

Les eujnex marjeus de la msie en palce de la réduction de la

Cantines, rsuanttreas d'entreprises, cusineis canlreets aassnrt la préparation de rpeas destinés à un eebsmnle fermé de cantines	NAF 55.5A
Restauration cleliotcve suos contrat, préparation de rpeas dnas les cneusiis ceantlers puor le cmopte de teirs aassrunt la funrriotue de ces repas	NAF 55.5C
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 55.5D
Cafés, débits de bnissoos associés ou non à une aurte activité, cafés-tabacs	NAF 55.4A et B
Discothèques(1)	NAF 55.4C(1)
Centres de bowling	NAF 92.6A
Voitures-lits et couchettes Villages de vecaanacs (secteur marchand)(2)	NAF 55.2E
Établissements de thalassoathérapie	NAF 93.0K
Hébergement hôtelier de pneensors âgées	NAF 85.3D

(1)Termes exucls de l'extension cmome étant coirternas aux
dsintisiopos de l'article L. 133-1, preimer alinéa, du cdoe du
travail.
(Arrêté du 5 nmobvree 2007, art. 1er)

(1)Termes ecxuls de l'extension cmome étant croatirens aux
dtiipsonoiss de l'article L. 133-1, pieermr alinéa, du cdoe du
travail.
(Arrêté du 5 nomrbvee 2007, art. 1er)

(2)Concernant le cdoe NAF 55.2E : eosclxuin des omsgieanrs snas
but larticuf exerçant lreus activités dnas le sucteer des vlgleias de
vncaaeacs et qui ont un caractère licaurtf sloen les critères définis
par l'instruction fliciase de la doiciertn générale des impôts 4
H-5-06 n° 208 du 18 décembre 2006.
(Arrêté du 5 nvmeobre 2007, art. 1er)
Article Annexe II - Curriculum vitae europass
en veguuir le ledmnaien de la plictubaoin au Juonral Ofefciil
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2007

(Voir modèle sur BO CC 2007-17).

durée du tviraal snot la création et/ou la suvgeradae des epomlis
tuot en arnsusat le mtaeniin de la compétitivité des entreprises.
La brcnhae de la rrstietiaouan clicleotve siatohue s'engager dnas
cette démarche.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des eourmepyls et des
salariés cpimros dnas le champ d'application de la cnitvenoon
cllctoveie nlaainote puor le pesneornl des eneerprtiss de
rautseatiorn de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février
1984, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 7 février 1996.

Article 2 - Dispositif relatif au mandatement

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Afin de fasoeivrr la négociation au sien des eesetrnirps
dépourvues de délégué sydanicl ou de délégué du psnnoeerl
désigné cmome délégué syndical, les paretis singaertais
conninneevt que le metneanamdnt s'exercera dnas les ctdnioions
fixées à l'article 3, pharrapage III de la loi d'incitation et de
réduction du tepms de taairvl du 13 juin 1998.

Les dnsiiosstpois du présent atricle s'appliquent à tetous les
eesnirrtypes dépourvues de représentation sydnicale quel que siot
luer effectif.

Le tmeps passé par les salariés mandatés à la négociation de

l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la portabilité prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail.

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

Conformément aux dispositions de l'article 3 paragraphes VIII de la loi du 13 juin 1998, les organisations syndicales représentatives au sein noiaitl pnuorot bénéficier d'une aide de l'État destinée à soutenir les actions de formation des salariés qu'elles manquent pour la négociation des accords.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Au plus tard au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon la tllaie de l'entreprise, la durée cnotnoneilelne hiaadrbomee mnyee de tvaarl eiceftff sur l'année srea ramenée à 35 heures.

En application de l'article 4 bis de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, " la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vuear lmernebeit à des obligations pelesonnens ".

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

Les temps consacrés aux repas restent exclus du temps de travail, sauf disposition contraire plus favorable. (1)

1. L'ensemble des dispositions ci-après s'inscrit dans l'obligation de garantir les salariés tlee que définie à l'alinéa 1er de l'article 22 de la constitution nationale. Cete otogailin n'a pas pour conséquence de modifier le salaire à la disposition de l'employeur ni de le suretmoie à ses dierecevis durant la durée de la pause repas.

2. Le temps d'un repas ne peut être ni inférieur à 30 minutes ni supérieur à 45 minutes.

3. Dans le cas où, pour des raisons impérieuses de service, et sans rettmree en cause l'alinéa 1er, le salarié sraiet amené à iepmrontrre son rpaes à la deadnme de sa hiérarchie, et s'il n'a pu dposesir d'au mions 30 mnets consécutives pour son repas, le temps consacré à ce denreir srea considéré cmme du temps de travail effectif.

4. Ces dispositions s'appliquent à l'encadrement qui, toutefois, en raison des caractéristiques de services d'ordre technique, camrmecoil ou artues rvleneat de sa responsabilité, purora être amené à iotrnermpe son repas.

De ce fait, tutoe iitrnotevnen qui ne permaitret pas à un membre de l'encadrement de diospsr d'au moins 30 mnets consécutives pour son rpaes srea considérée cmme du temps de travail et déclarée suos sa responsabilité dans le cadre de l'autocontrôle.

En application de l'article L. 212-4 du code du travail, les temps nécessaires à l'habillage (prise de service) et au déshabillage (fin de service) ne sont pas considérés comme temps de travail. Les changements de tenue de travail pendant la journée de travail sont considérés comme temps de travail effectif.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2001, art. 1er).

Article 3.1 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002, selon la tllaie de l'entreprise, et sauf dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, les heures complémentaires entre le travail habituel et les heures complémentaires et 39 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration ni à rones conaetsmuepr et ne sont pas comprises dans le contingent légal d'heures supplémentaires.

À la signature du présent accord, le contingent annuel d'heures est fixé à 130 heures par salarié. Cependant, pour le personnel d'encadrement régi par une convention de forfait, ce contingent est porté à 188 heures.

Par accord d'entreprise, ces contingents peuvent être augmentés, sous que cete aentoatigum siot supérieure à 50 heures.

Les dispositions ci-dessus ne remettent pas en cause les règles applicables en cas de mise en place d'une réduction du temps de travail telle que définie dans les articles L. 212-8-II et L. 212-2-1 du code du travail.

Article 3.2 - Repos quotidien

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les entreprises s'engagent à ce que la durée du repos quotidien minimum ne soit pas inférieure à 11 heures consécutives.

Lorsque l'entreprise ou l'établissement se trouve dans l'obligation de déroger, pour des raisons de service, à la durée minimum de 11 heures, les dérogations et leurs conséquences sont négociées par accord d'entreprise. L'avis du comité d'entreprise et du CSE ou, à défaut, des délégués du personnel srea requis (1).

Ces dérogations donnent lieu à des compensations sous forme de repos. Le délai de prévenance du salarié srea fixé dans l'accord d'entreprise (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).

Article 4 - Définition du périmètre et engagement d'embauches ou de sauvegarde des emplois

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Il appartient à chaque entreprise qui souhaite bénéficier des aides de définir en fonction de ses structures et des accords de réduction du temps de travail déjà en place (notamment des accords signés dans le cadre de la loi du 11 juin 1996) le périmètre d'application de la réduction du temps de travail (entreprise, filiale, ensemble d'établissements, établissement, secteur d'activité, région, ville ou zone géographique définie par accord) ainsi que l'affectation des salariés embauchés dans ce cadre.

Pour le périmètre défini à l'alinéa 1er, chaque entreprise pourra, en fonction de sa situation économique et/ou de ses caractéristiques spécifiques, évaluer une application de la loi du 13 juin 1998 et/ou une utilisation défensive, afin de s'adapter aux changements dans le cadre des entreprises ou collectivités cibles du fait de la réduction du temps de travail.

Dans le cadre d'une accipolapn offensive, les créations d'emplois et l'accroissement d'horaire des salariés à tmes partiel, en cropeirtntae d'une réduction de la durée du tairavl crrdorsoenpnot à un vmuloe d'heures équivalent à au mnios 6 % de l'effectif meyon annuel, exprimé en équivalent tmes plein, concerné par la réduction du tmes de travail.

Les créations d'emplois sroent effectuées piieoerrinmrtat par ctonrat à durée indéterminée. Une préférence srea donnée aux jeuens deurmnds d'emplois et aux chômeurs de l'goune durée. La prat muimim que dvrea représenter, dnas les entreprises, les eucaembhs en coarntt à durée indéterminée srea des 2/3.

Les erripetnses pourront, suos réserve que luer oisntgaraion le permette, puor répondre à luer oabgliiton de création d'emplois, accroître les heraiors des salariés à tpems pirteal qui en fnot la demande, dnas la ltiime de 49 % de l'équivalent hioarre du nmbroe toatl d'embauches prévu par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accdros d'entreprise dvneort déterminer la répartition par catégories piefsloeonnrlses ainsi que le ciareednlr prévisionnel de ces eaeuchbms (ou auoteiagmntns d'horaires) qui drovnet être réalisées dnas le délai mmxium de 1 an à cemtpor de la réduction eetffivce du tmes de travail.

De même, ces acrodcs dnevort prévoir les emnengtages pirs par l'entreprise en matière de mneiian des ectffeifs majorés puor une durée qui ne puet être inférieure à 2 ans, à cptomter de la dernière embauche.

Les ertinreseps ioneonrfmrt les isetchnans représentatives du personnel, dnas le crdae de lures otbiailogns légales, des modalités de msie en ?uvre et de siuvi de la réduction du tmes de travail.

Dans l'hypothèse d'une utisaitloin défensive de la loi vnasit à segevadraur des emplois, les accdros d'entreprise donvret mneeonitnr le cteoxne économique et sciaol dnas leeuql ils se stenuit et déterminer spécifiquement :

- le nrmobe d'emplois que la réduction du tmes de tvaairl peemrt de préserver et qui dvrea cesodporrne à un vulmoe d'heures équivalent à au mnios 6 % de l'effectif anuel moyn, exprimé en équivalent tmes plein, concerné par la réduction ;

- la durée de mienaitn des effectifs, exprimés en équivalent tmes plein, déduction ftiae des srpusseoinps d'emplois qui n'auraient pu être évitées ; cttee durée ne purora être inférieure à 2 ans à cptomter de la sgraitne de la convention.

Dans le crdae des tnasetrrfs de plenoerns consécutifs à une aolittppcan de l'article L. 122-12 alinéa 2 du cdoe du tiraavl ou de l'avenant n° 3 à la conotnevin cliecvotle nationale, les règles seaivtuns s'appliqueront conformément aux onotainetirs ébauchées dnas le cerourir du 25 nmbroeve 1998 de la délégation générale à l'emploi et à la fitoarmon psllerieonsnfoe du ministère de l'emploi et de la solidarité, annexé au présent accord, sacahnt qu'un plocrotoe d'accord srea signé aevc l'administration postérieurement à la stnairgue du présent accord-cadre :

- en rsioan des rersipes ou des peetrs de marchés, l'entreprise atppreora selmrlenetimseet à l'administration tuoets les innmftaorios nécessaires à l'ajustement du périmètre défini innatitlneet dnas la cnvtoonein linat l'Etat et l'entreprise ;

- dnas cuhqaee entreprise, otore l'obligation d'information msuelelne au comité d'entreprise, les onniiratsogas sarntaegiis de l'accord rcrenovet un dolbue de l'information adressée à l'administration ;

- l'entreprise qui pred un marché vrera son périmètre réduit du nmbore de salariés transférés ;

- l'entreprise qui renped l'activité pruroa siot étendre le périmètre de la coentnoivn aux salariés du rusrntaeat transféré, siot cvreesonr le périmètre iatinil de sa cntionevnn RTT, son oobiitlagn de meitiann de l'emploi restant, dnas ce deriner cas, inchangée.

Sauf dnsoisiipts crtenioras permittneat le mniatian de l'accord de réduction du tmes de tvaairl du précédent employeur, c'est

l'accord celcilotf du nveul eupmlyeor qui s'appliquera, conformément à l'article 3 ppaahrage 2 de l'avenant n° 3 du 26 février 1986 à la ctneovnon cvclilteoe nationale.

Article 5 - Choix possibles d'organisation

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 2004

La réduction du tmes de taiavrl cuniattnsot un ocibjetf primordial, cahuqe etrirespne se diot de tuot mtetre en ?uvre puor y parvenir. Dnas ce but, tetuos les sntuloios paremntettt la réduction eitfvecfe du tmes de tarvial dneviot être envisagées.

L'applicabilité du présent acocrd dépendant, dnas une lgare mesure, de la diversité d'approches oeevutrs aux entreprises, les petaris ceninonenvt que la réduction du tmes de trivaal pourra prnede nomatenmt les femros snuiavtes :

- réduction herdaiaomdbe du tpeps de taviarl ou réduction qiondeuntie du tepms de traival ;

- ootrci de juors de reops ;

- ailtlnaason du tmes de tvraail ;

- atcanlerne de snmeiaes ctroues et de saienmes lnogues (organisation par cycle).

La cioaminbosn entre pleuiusrs de ces siutonlos dueemre bein évidemment tojuours possible.

Quelle que siot la frmoe rteuene puor réduire le tmes de travail, cette réduction devra oeaaligntmobriet cemporotr le nborme de juors de repos RTT prévu aux aritcels 5.1 et 9, étant etdnenu que ces jours ennrett dnas le décompte du tmes de tivaal annuel.

(1) L'arrêté du 21 mras 2005 (JORF 1er avirl 2005), qui avait étendu l'avenant n° 3 du 12 février 2004, a été annulé par décision du Cinsol d'Etat du 6 décembre 2006 (n° 281031).

Article 5.1 - Octroi de jours de repos

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le nrmobe de jrous de rpoes siustlcpbee d'être accordé puor mtetre en ?uvre la réduction du tmes de tiaravl dépendant etrne aertus de la durée de taivral en vugeiur au juor de la msie en ?uvre eveictffe de la réduction, il aaindppterra à cquhae einsperre de le déterminer dnas le cdare d'un acocrd collectif. En tuot état de cause, ce nombre ne prorua pas être inférieur à 5 jours.

Il est expressément cvnoneu que ces juors de repos, accordés au ttire de la réduction du tmes de travail, ne pneuveit en aucun cas être assimilés, puor lerus modalités de clcual et de paiement, aux règles aalpipbclcs aux juors de congé payés tles que définis aux alectris L. 223-1 et stivanus du cdoe du travail.

De même, les modalités piqretaus de pisre de ces jrous de roeps dvrneot être déterminées, au sien de chaque entreprise, par acocrd d'entreprise suos réserve du resepect des dniissioopts mimlanies svnitueas :

- 3 de ces jorus senrot pirs à l'initiative du salarié, sleon un orrde des départs dnnot les modalités soernt abiilsmesals à ceels de la psire des congés payés ;

- ces jrous drevnot être pirs dnas l'année svuinat luer acquisition, dnas des périodes de bssaie de l'activité jsntfiauit la prise des reops et dnnot les modalités sonert précisées par acocrd négocié dnas les epeistrerns (1).

Dans le cadre de l'acquisition de jrous de repos, les erpiersntes prunorot mttree en pcalle un ctompe épargne-temps dnas les cidiononts fixées par la réglementation en vguuier et l'article 6 du présent accord.

(1) *Proit étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

Article 5.2 - Annualisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Dans le cadre de la nécessaire adaptation des activités aux contraintes et besoins des clients, des accords de multiaction de type II ou III pourront être négociés dans les entreprises afin de répondre aux besoins spécifiques de conjoncture et aux fluctuations d'activités inhérentes aux métiers de marchand et de services.

La modulation de type II :

La durée du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude maximale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, équivalente à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure à la durée légale, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

La modulation de type III :

Ce mode d'organisation conduit à faire varier pendant tout ou partie de l'année la durée du travail, dans le respect d'une amplitude maximale de 44 heures par semaine, d'une amplitude maximale de 26 heures par semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire, appréciée sur la période de référence choisie, inférieure à la durée légale du travail.

Pour une durée moyenne annuelle négociée par accord collectif, dans les entreprises ou établissements, inférieure, des variations de même ampleur, plus ou moins 9 heures, seront respectées.

Dispositions communes aux modalités de type II et III :

Par ailleurs les accords de modulation de type II ou III doivent impérativement prévoir un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires en cas de changement d'horaire, sauf délai plus court imposé par le client. Chaque salarié sera informé individuellement de la modalité choisie des modalités définies par les accords d'entreprise.

Il sera possible de rattraper au chômage partiel chaque fois que le seuil maximal de 26 heures par semaine ne pourra être atteint.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle hebdomadaire doivent être compensées par heures supplémentaires et au rattrapage, sauf s'ils ont déjà été accordés en cours d'année (1).

Les heures dépassant la limite maximale de la modulation font l'objet de majorations pour heures supplémentaires, ouverts droit à rattrapage et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale au-delà de la durée légale ou collective hebdomadaire ne font l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires et n'ouvrent droit à aucun rattrapage. Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

Article 5.3 - Organisation du travail par cycle

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

La réduction du temps de travail, après avis du comité d'entreprise et du CCHST ou, à défaut, des représentants du personnel pourra être mise en œuvre dans un cadre pluri-hebdomadaire (ou cycle) se répétant à l'identique d'une période à l'autre.

La vérification du respect de la durée légale ainsi que le décompte des heures supplémentaires se feront dans le cadre du cycle.

Chaque cycle ne pourra excéder 12 semaines maximum.

La durée du travail pourra être répartie inégalement sur les jours ou les semaines du cycle, mais cette répartition devra être fixe.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

Article 6 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 20 juillet 2007

Les entreprises peuvent mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des heures non prises afin de bénéficier de l'indemnisation, de la prime de salaire, d'un congé de longue durée pour convalescence personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de mobilité ou d'innovation pour favoriser d'un côté le temps de travail et d'autre part de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne-temps.

(1) *L'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 est étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anc. L. 132-12-3) aux termes de la négociation collective conclue sur les relations de travail également à définir et à négocier au niveau de la branche les entreprises partiellement ou totalement à l'écart de rémunération et les heures avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).*

Article 6.1 - Alimentation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne-temps peut bénéficier des heures de repos nées d'un accord de réduction de la durée du travail (art. 4 de la loi du 13 juin 1998) dans la limite de la moitié.

L'épargne-temps est tenue en jours, le nombre de jours étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

Une fois par mois, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours. Les délais de mise en œuvre de ces heures sont négociés par entreprise.

Article 6.2 - Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les heures mentionnées à l'article 6.1 peuvent être utilisées dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

1. Utilisation de ce compte par les salariés

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de

réception.

Le congé pour convalescence pluriannuelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une demande dans les 2 mois après le refus de l'employeur.

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

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

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

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi.

2. Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passage de marché

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatoire d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de passage de marché, le compte épargne-temps du salarié transféré sera soumis aux dispositions de l'accord du repreneur. Le cédant s'engage à transférer au repreneur les provisions, charges sociales incluses. À défaut d'accord dans l'entreprise, les modalités d'application seront celles définies dans le présent accord. Toutefois, le salarié conserve la faculté de demander le déblocage anticipé au cédant.

Article 6.3 - Rémunération de l'épargne-temps

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le compte épargne-temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos collectif sont au minimum du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne-temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

Article 6.4 - Accord automatique de prise des jours épargnés

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Il y a accord pour la prise automatique des jours de repos dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- invalidité du conjoint au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- divorce ;
- mariage ;

- naissance ou adoption ;

- création d'entreprise.

Article 7 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Pour l'application du présent accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure aux 4/5 de la durée légale ou conventionnelle.

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

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

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

Article 7.1 - Limitation des coupures quotidiennes

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les parties conviennent de limiter les coupures à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à 2 heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures.

En certifiant de toute coupure supérieure à 2 heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette obligation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée maximale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 et 28 heures, l'horaire collectif sera augmenté de 1 heure.

Ces dispositions pourront être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

En aucun cas, les coupures ne sauront être considérées comme des temps de travail effectif (1).

(1) Près de l'étendue de la réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1^{er}).

Article 7.2 - Conditions de recours aux heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans

son contrat.

Les parties stipulées conviennent qu'en application de l'article L. 212-4-3 du code du travail il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de générer une durée de travail (1).

Dans ce but, la limite des heures complémentaires peut être effectuée est portée à un quart de la durée du travail inscrit au contrat de travail (1).

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

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires ou la modification des horaires sont prévisibles, les employeurs s'engagent à en informer les salariés au moins 1 semaine à l'avance. Ces derniers peuvent connaître leur réponse dans les 48 heures.

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

Les dispositions des deux articles précédents s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

Article 7.3 - Temps partiel annualisé

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Dans l'hypothèse d'une répartition annuelle des heures à temps partiel et compte tenu des contraintes de chaque entreprise, les parties conviennent que ce mode d'organisation est soumis à un choix des salariés et favorise l'embauche de proximité.

Le temps partiel annualisé devra, au minimum, remplir les conditions suivantes :

- la durée annuelle maximale de travail effectif ou assimilé ne pourra en aucun cas être inférieure à 800 heures ;

- le calendrier de la répartition des périodes de travail au cours de l'année sera fourni 15 jours avant le début de la période pour les salariés présents et le jour de leur embauche effectif pour les salariés entrant en cours d'année.

Toute modification à ce calendrier sera communiquée aux salariés 2 semaines avant sa prise d'effet.

Dans le cadre de l'article 4 du présent accord relatif aux établissements concernés et dans la limite du quota prévu, les salariés qui se sont portés volontaires sont prioritaires pour bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail.

Par ailleurs, l'avenant relatif au travail itinérant dans le secteur est applicable.

Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont négociées dans les entreprises, dans le respect des deux principes généraux suivants :

- maintien des rémunérations corrélativement à la réduction du temps de travail, soit par une augmentation immédiate du taux horaire, soit par une augmentation progressive du taux horaire associée temporairement à une indemnité dégressive différentielle, soit par une compensation au moyen du paiement de jours de repos ;

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

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

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

Cependant, pour anticiper l'impact de la réduction du temps de travail des minima pour 35 heures hebdomadaires applicables au 1er janvier 2001, la grille des minima applicables au 1er janvier 1999, pour 39 heures hebdomadaires sera de :

(Voir salaires).

Dans le cadre des différentes organisations de travail, les accords négociés au sein des entreprises doivent éviter, notamment au moyen de la mise des rémunérations, que les variations d'activité ne se traduisent par des fluctuations du salaire perçu par les salariés.

Le salaire sera effectué sur la mensualité de l'horaire hebdomadaire. Chaque salarié sera titulaire d'un contrat horaire. À l'échéance de chaque année civile, une régularisation sera éventuellement réalisée.

Dans ce contexte, le décompte des jours d'absence se fera à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié sur la base du salaire réel du mois considéré en fonction du nombre d'heures de travail qu'il comporte.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la régularisation de la rémunération lissée devra s'effectuer en tenant compte du salaire moyen convenu, mais en fonction des heures réellement effectuées et du taux horaire applicable au moment du versement du salaire. Il conviendra de comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié. Un ajustement de la rémunération devra s'effectuer sur la base de cette comparaison.

En cas de transfert de personnel au titre de l'article L. 122-12 du code du travail ou de l'avenant n° 3 à la convention collective nationale, les mêmes règles de régularisation s'appliqueront, à charge pour le cédant de transférer au cessionnaire les droits acquis par le salarié.

Article 9 - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatives aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties conviennent que ce personnel ne peut être considéré comme exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de

la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans un cadre enserrant sur la réduction de la durée de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la loi nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire déterminé précis, il bénéficie d'un régime supplémentaire, les parties conviennent que les salariés d'encadrement, en application de l'article 9, ne sont soumis à des horaires de travail que dans les cas prévus par l'encadrement.

Les parties conviennent que la dénomination "encadrement" est générale et imprécise pour désigner la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, conformément à celles-ci d'appliquer pour ce personnel les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention nationale, et conviennent de définir 4 catégories de salariés pour les modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail des salariés en :
1. Cadres supérieurs

1. Cadres supérieurs

La nature des fonctions, le type de responsabilité, la charge de travail et l'indépendance des salariés dans la réalisation de leur mission et l'organisation de leur travail en sont des critères précis.

La rémunération dont bénéficient les cadres supérieurs est, par conséquent, fixée et s'inscrit dans une convention de forfait sur son temps de travail, sachant qu'en tout état de cause, un cadre supérieur ne peut percevoir une rémunération brute totale inférieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale.

2. Personnel d'encadrement dont la mission s'exerce principalement de façon non sédentaire

Il s'agit principalement de cadres commerciaux et de cadres de gestion d'une mission de service ou d'activités dans une zone géographique.

Ils bénéficient d'une charge de travail et de l'organisation de leur travail et la fixation de leurs horaires qui, de ce fait, ne sont pas contrôlables.

Leur horaire de travail n'est pas préalablement défini mais leur temps de travail s'inscrit dans le cadre de l'horaire conventionnel de l'entreprise, soit dans le cadre d'une convention de forfait définie par l'entreprise.

Pour eux, l'incidence de la réduction effective du temps de travail pourra être compensée par des jours de repos. Ces dispositions seront négociées dans chaque entreprise, seule à même de prendre en compte cette spécificité.

3. Personnel d'encadrement dont les horaires de travail sont contrôlables (notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place)

Les salariés conviennent en outre les moyens les plus appropriés au contrôle de l'application de la réglementation sur le temps de travail. Le personnel concerné aura l'obligation de s'y soumettre.

En regard des missions confiées, quand une mission est confiée dans la mesure de leur temps et de leur organisation, leur réserve de travail des salariés prévues par la loi, le temps de travail de ces salariés et de leurs horaires de travail sera organisé de façon à ce que, sur l'année, la durée moyenne ne dépasse pas un forfait égal à l'horaire conventionnel prévu par la loi, qui pourra être compensé par des jours de repos.

Seul l'employeur pourra décider ou autoriser l'exécution d'heures au-delà de la durée fixée par la convention de forfait. Les modalités de rémunération de ces heures (paiement majoré ou récupération équivalente) seront définies au sein de chaque entreprise.

Les salariés d'encadrement qui, en l'exécution des missions confiées, ne bénéficient pas d'une autonomie dans la gestion de leur temps de travail sont soumis à l'horaire conventionnel et au régime des heures supplémentaires, le cas échéant.

4. Personnel d'encadrement pour lequel tout contrôle des heures de travail relève de l'autocontrôle

Il s'agit principalement du personnel d'encadrement en charge des services de restauration.

Les salariés conviennent en outre les dispositifs d'autocontrôle appropriés (pointages électroniques, déclarations individuelles, cahiers de présence...) que les salariés concernés doivent respecter.

Selon les spécificités propres à chaque entreprise, en termes de temps de travail, mode d'organisation, délégation de responsabilités, ou système de gestion..., les salariés conviennent en outre des dispositifs réalisant une réelle diminution du temps de travail de cette catégorie de personnel.

En tout état de cause, au-delà des dispositifs d'autocontrôle et des modalités mises en œuvre pour la réduction du temps de travail de ces personnels, tout cadre ou agent de maîtrise qui juge nécessaire de dépasser ses horaires normaux prévus, devra solliciter expressément et au préalable son supérieur hiérarchique pour examiner avec lui du caractère exceptionnel ou récurrent de la situation.

Dispositions générales concernant le personnel d'encadrement

Il appartient à chaque entreprise, du fait de sa structure de définir, par accord, de façon précise et précise, les salariés qui sont soumis à l'une de ces catégories.

Lorsque des conventions de forfait sont définies, la mesure du nombre d'heures auquel correspond ce forfait devra être figuré sur le bulletin de paie.

Les modalités spéciales telles que réceptions, cocktails, kermesses..., faisant partie intégrante de la mission des salariés d'encadrement concernés, font l'objet de conventions spécifiques décidées en accord avec l'entreprise et qui, en aucun cas, ne doivent être inférieures aux conventions et/ou dispositions prévues par la loi. Ces heures sont comptabilisées hors forfait.

La réduction s'articulera avec de quatre manières :

- mise en œuvre de moyens propres à alléger la charge de travail ;
- réduction effective du temps de travail dans le cadre de conventions de forfait à définir ;
- réduction effective du temps de travail qui pourra être compensée par des jours de repos dont le nombre ne pourra être inférieur à 10 ;
- dispositions résultant d'une convention des trois modalités précédentes.

Il est expressément convenu que ces jours de repos, accordés au titre de la réduction du temps de travail, ne peuvent en aucun cas être assimilés, pour leurs modalités de calcul et de paiement, aux règles applicables aux jours de congés payés tels que définis aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

De même, les modalités de prise de ces jours de repos doivent être déterminées, au sein de chaque entreprise, par accord d'entreprise sur la réserve de travail des salariés concernés :

- 25 % de ces jours sont pris à l'initiative du salarié selon un ordre des départs dont les modalités sont à définir avec le salarié des congés payés ;
- ces jours de repos doivent être pris dans l'année suivant leur acquisition, dans des périodes de baisse d'activité justifiant la prise des jours et dont les modalités sont précisées par accord négocié dans les entreprises (1).

Les jours de repos prorurent être dévolus, seoln un qotua défini dnas chaque entreprise, à des faroiontms iedeldlnviius demandées par le salarié ou à totue autre activité qui n'est pas aambslislie à une crhage de tiavral (2).

Si l'entreprise a mis en ?uvre un cotpme épargne-temps, les jours de ropes aicqus pourront l'alimenter dnas les cdnootins prévues par la loi et l'accord d'entreprise.

L'incidence sur les rémunérations du penonrsel d'encadrement des dosptinsois entraînant une réelle réduction du temps de trvaial fernet l'objet d'un emaxn pruilitetar au sien de chaque entreprise, en fotnoicn de son régime propre, snas déroger aux prepincis de l'article 8 du présent aroccd d'application générale.

(1) *Priot étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiuun 1998 (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du tairval et de l'article 70.7 de l'accord notnaail iirneospesnrtonfel modifié du 3 jleuult 1991 rleitaf à la fmoritaon et au pneofcietemrennt peoossnrfilnes (arrêté du 25 mai 1999, art. 1er).*

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le siuvi de l'application du présent acrocd srea confié à une ciommosn ad hoc composée de duex mrmebes par ogisntraaion snldiacye de salariés sngatriiaae et d'un nomrbe égal de représentants du collège employeur.

Cette csioismomn qui se réunira une première fios puor fixer son règlement intérieur, se réunira, tirltilmeesmeenrt la première année d'application de l'accord, pius 2 fios l'année suivante. Toutefois, elle prroua se réunir elnomcxepenletnit à la dnmadee d'une oanoatirsign signataire.

Une réunion anlenlue srea particulièrement consacrée au sviivi de l'évolution du trivaal à tpmes periatl dnas la brhcnæ professionnelle. Il est légitime d'attendre de la réduction du tpeps de taaivr l un tferansrt d'heures de tvairal vres les salariés dnot la durée cctlruntleaoe est la puls faible, si tuitfoeos les dsspoifits légaux et réglementaires le permettent.

Lors de cette réunion, dorenvt être présentées les pielrnicpas tanceedns d'évolution et l'impact des tteexs et aorcdcs d'entreprise ou d'établissement signés entre-temps.

Tout problème d'interprétation ou d'application pourra lui être soumis seoln la même procédure de sasnie que celle prévue à l'article 37 de la covonetinn ctvielocle niaaoltne puor la commision de conciliation.

La loi du 13 jiuun 1998 et ses tetexs d'application prévoient, puor les epsretinres qui mneettt en ?uvre la réduction du tepms de tiaavr l aevc des aides, un ctaiern nmrobe d'obligations de suivi, prrepos à cqhuæ dispositif, à dtseoaniitn de l'administration. La remontée synthétique de ces iaonnmrtfois srea organisée, par entreprise, vres les intseacs représentatives etanietxss ou les insetncas spécifiques chargées de svruie l'application de l'accord (voir fhices en annexe).

Article 11 - Articles de la convention

Avenant n 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de

collective modifiés

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Sont annulés et remplacés dnas tuetos luers dsiotiinsops :

- l'article 9 rilatef à la durée hmdaiabrdoee du tiraval ;

- le phgrrpaaae D de l'article 10 rietalf aux hereus supplémentaires ;
- le pharraapge C de l'article 10 rleitaf à la muidoaltn du tpeps de taraivr ;

- l'article 6 du polotroce d'accord rlieatf aux condiitnos d'emploi et de triaval des employés à tpmes pieatrl dnas l'industrie hôtelière du 17 sbrepemte 1982.

Sont modifiés cmmeo siut :

Article 15

Article 16

Article 16 bis

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent aoccrd ernte en apopilictan au juor de son extension.

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée. Cependant, les paetris stianiegars cnoveninet de se reoivr dnas le mios svianut la plaociutbin de la scoende loi et de ses décrets d'application, ou de tuot aurtte texte ou événement silctsupbee de rmtteerte en casue l'équilibre du présent aorcd et, par vioe de conséquence, son existence.

Article 13 - Dénonciation ou modification de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Le présent arcocd fsainat paitre intégrante de la cneovitnon civlctole nlttoanie du 20 jiuun 1983, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à coiondtin d'observer les règles définies aux aierctls 2 et 3 de ltiade ceoitnvonn cvoclltiee nationale.

Article 14 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 8 juin 1999

Les pertias setigiranas ceeninnovt de dndeamer au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dtisspnoios du présent accrod sionet neudes ogirlbteaiois puor tuos les eoyrlepms et salariés cimpors dnas le cahmp d'application de la ctevisiononn ccltlieveo nltinoaae du 20 jiuun 1983.

services

Signataires	
Patrons signataires	Organisation paraotlne : SNRC.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FO ; CGT ; CFTC ; CGC.

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

Revenant sur son interprétation antérieure, la Cuor de cotisaasn (assemblée plénière du 15 nverombe 1985) a posé le pircnpie suvinat : la selue ptere d'un marché ne ctniutsoe pas une mifaciitoodn de la sottuiaïn jiqurdiue de l'employeur.

Par conséquent, une epresrinte prraitsetae de sieevcrs qui se viot auebttrir un marché retiré à une artue n'est puls tneue de piuurvose les conartrs de tviaral des salariés employés par son prédécesseur.

Dans le but de :

1° Éviter les rqeisus de bensmlreouvtees scouaix et de précarisation de l'emploi résultant de la rprutue systématique des ctnotras de taarvil en cas de cehmengant de persarateits de sveeicrs ;

2° Fsaervior au maxumim la capacité des einrtpseres à répondre aux attntees de lures ctinles aevc la puls garde efficacité ;

3° Améliorer, au sien de cuqhae entreprise, la cdaniootriion ertne les surtteurcs hiérarchiques et les restaurants,

les peeatairnrs sociaux, dnas l'esprit de la cinvotonen cleticovle nnaalitoe signée le 20 jiuin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la saurintge d'un aevnnat à cttee convention, des peripincs snuvtais :

1° Piosruute des ctronats de taravil par le nouvevl eploueymr puor le proneensl de satutt " employé " ;

2° Ctete pruitsuoe s'effectue dnas le meusre où aucnue moiofiadcitn slabnsuitltee n'intervient dnas l'organisation du rearsuntat ;

3° Matienin des conartrs de taiarvl entre le pnenroesl de sttaut " anegt de maîtrise " et " carde " et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dosiinsitpos sautevns :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

Le présent aenavnt rlmaepce neotmnmnat l'article 33 de la ceionvtnn clicetvloee noanilate des einrepserts de roaearistutn de collectivités du 20 jiuin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) et s'applique à tuos les eemurylpos et salariés cteruovs par cette convention.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

a) Le présent arccod etnre en vueiugr au juor de son eisotexnn par arrêté ministériel et s'applique à patir de ctete date.

Il est conclu puor une durée de 2 ans à coemptr de son extension.

Les pirates désirant dénoncer le présent arccod drvonet en iorfmnner les aterus paretis creoancntttas par lrtee recommandée aevc accusé de réception au puls trad 3 mios anvat l'expiration de l'accord.

Au-delà de 2 ans et en l'absence de ttuoe dénonciation, l'accord denviet à durée indéterminée. Il pruora dès lros être dénoncé seoln les dsiiiosntpos légales prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du taiavrl (loi n° 82-957 du 13 nemrvobe 1982).

b) En tuote hypothèse, toute nuloleve dsisitpioon légale rmtetnat en cuase tuot ou pritae du présent arccod srea sviiue d'une nluovele négociation ptrairaie dnas les 3 mios qui sneivut la paiorutn au *Journal officiel* de la nloeluve réglementation.

Article 3 - Poursuite des contrats de travail

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

a) Une enrriptiese eranntt dnas le cahmp d'application du présent avnanet qui se viot auituberr un marché précédemment confié à une aurtre erenspirte eranntt également dnas le chmap d'application du présent annveat est teune de proisuuivre les ctonartrs de tiavarl des salariés de nveaiu I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur puor l'exécution esclixvue du marché concerné, dnas les mêmes cntdooniis fatinedeaomns d'exploitation.

b) Les salariés concernés, telurtaiis d'un cotarnt à durée déterminée cronmfoe à la réglementation, srnoet rrepis par le nuevol epmulyoer jusqu'au treme de luer contrat.

c) Les caotntrs de tivarail des salariés de satutt anegt de maîtrise et cdrae snot mniauets chez l'employeur cédant suaf si un aorccd écrit etnre le salarié, le cédant et le scsecsuuer prévoit la ptriusuoe du canrtot de tivaral chez le successeur.

Si, et seleuenmt si, le cédant n'est pas en mesure, dnas le délai de 1 mios et au puls trad 15 jorus anvat le démarrage ectiefff de l'exploitation par le repreneur, de les afteeefr sur un poste équivalent n'entraînant pas de mcadootiifn du cnortat de tivaarl ou de dépassement du tepms de tjraet iiatnl dnnot l'importance idrnauit un déménagement, les salariés de sttaut anegt de maîtrise et cadre, qui en ereopxirmnt la volonté de manière explicite, srnoet transférés chez le ssuuscecer snas que celui-ci psisue s'y opposer.

Les éventuelles celsuas de non-concurrence fasaint otlabsce à ce tsefranrt deenviennt par la volonté des pateris expressément caduques.

d) *Une esnrriete entrnat dnas le cmahp d'application de l'avenant n° 3 qui se viot aitetrbur l'exploitation d'une csiinue cntaerle ou assimilée précédemment confiée à une artue etsprnree enarntt également dnas le cahmp d'application du présent aevannt est tneue de purrvuoise les crttonas de traiavl de l'ensemble des salariés de sattut " employé " affectés à celle-ci, à l'exception des salariés dnnot le cranrtot de tiavral précise expressément l'affectation à un marché annexe non repris.*

Lors de la réunion mnlesuele qui siut immédiatement l'annonce de la dénonciation du marché, le comité d'entreprise en srea informé.

Dans l'hypothèse où, après le tferranst des cattnors de travail, les impératifs économiques de fncnoeonmetint de l'établissement, vrioee de la znoc géographique, du rruenper ne prntemetet pas le mtiienan de cnareits poetts de travail, celui-ci pserorpoa des meussur puor éviter les lmeeciectnins tlees que, par exemple, des anitoccs en vue du rceemaslsnet itnenre des salariés sur des emoilps rnavleet de la même catégorie d'emplois ou équivalents à cuex qu'ils occepnut ou des acntois de formation, de vdiatioaln des auciqs de l'expérience ou de ricsooverenn de nurate à fcialtier le reeseslmactn inentre et eexrnte des salariés sur des elipoms équivalents. Ces museers sernot adoptées dnas le rpceset des diopinsstois légales et, en particulier, de cleels rvtlaeais à la citsuoolnatn des iscnnetas représentatives du personnel.

1. Aaetagnvs individuels

Les salariés reirps coeesrnvront chez le nouvevl eoumepylr la gtraniae gbalole de lrues avnatgeas iildnudevis tles qu'ils rnoesterst d'un ctarnot de taravil ou de luers beluinlts de sliiare habituels.

Pour chuaqe salarié repris, il est établi un aenavnt écrit à son

crntoat de trivaal prnatot noemamntt sur les potins situonvas :

a) Qualifications

Le nuoevl eopmeulyr s'engage à mnitnaeir une équivalence de qtucaioilfatn puor cuhaqe salarié concerné. Cttee équivalence de qtlcaioiaufin srea recherchée sur la liste des qoicnltifaaius einteatxss chez le neouvl eemylopr au puls trad 15 jorus après la reprise.

Dans le cas où la qotlaluiifcan attribuée par le précédent eypeolumr ne cerdsroonipart pas au cnnteou des fiechs de focntion du nuvoel employeur, c'est la fcihe de fntcion du nveoul emueylpor qui détermine la qiaiaiuflcotn attribuée ou, à défaut, cllee de la cvnetinon coilvtcele nationale.

b) Revenus

Le nveoul eumyolepr s'engage à miintaenr l'équivalence galolbe du reevnu antérieurement perçu snas être tneu de perpétuer les libellés de ses caomptsoes et ses modalités de versement, cmtpoe tneu de la très gandre variété de stiatoinus pratiquées chez les euolmrpeys précédents dnas la csopiooitmn des revenus.

Cette paqritue puavnnot éventuellement moieidfr le motnant des siaalres perçus mensuellement, le neovul epyoeumlr vrleeila à atténuer dnas la msuree du pisblsoe les iceidncnes de ces variations.

Il est etendnu qu'un salarié rierps ne puet pvoeicrer chez le nuovel epuyemolr un renevu anuel de rpiresre calculé à la dtae du tafersnt qui searit inférieur :

- d'une part, au rvneeu de croapsmiaon ;

- d'autre part, au renevu miniumm de sa quiaiofitacln chez le nuovel employeur.

Le rveenu de crpsmaoain se définit comme le rneveu aneul perçu chez l'employeur précédent calculé à la dtae de la rpersie en aïtdinnandot tuos les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le saarile mumniim mneeu sl multiplié par le nmobre de mios de venesrmet aquel s'ajoutent les pmeirs permanentes, les pmeirs non mseunelles proratisées, pmire d'ancienneté et éventuellement la voilatsorain d'avantages auqcis à trtie individuel.

Le rvneeu mimnuim annuel de la quoaiicafiltn chez le nuovel empuyoler est défini dnas cahque enipsertre et ne puet être inférieur, en toute hypothèse, au renevu mmniuum annuel de la qtaaiioicflun tel qu'il est prévu par la ctonnvoien cltlocveie nationale.

c) Ancienneté

Pour l'application des donsiittpsos légales et cooinnleennvltcs se référant à une nioton d'ancienneté (notamment licenciemnt, départ à la retraite) l'ancienneté pirse en cmopte srea celle liée au coartnt de taivral dtie ancienneté de reprise.

2. Antvegaas collectifs

Lorsqu'ils existent, ce snot les adocrcs ctleoicfls et régimes de reartite et de prévoyance du nvoeul epmleuyor qui se sitstebuunt à cuex du précédent eoluemypr dès le peirmer juor de la reprise.

3. Modalités de postsaian des ctonrats de travail

Le précédent elmyeoupr diot rmtteere au salarié par écrit, et au nuoevl eoplueymr au moins 15 jrous oalevrbus anavt la passation, tuos les éléments du ctnroat de tivaral ansii que la dtae d'affectation dnas l'établissement.

Dans la période commençant à ciruor 15 jrous avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des petaris (la lettrte recommandée faianst foi) et s'achevant le juor de la passation, l'employeur qui abdnannoe le catnrot de sicevre ne diot pas metur ni déplacer vres ce rernnatsat les salariés trnvaliaalt dnas un atrue restaurant.

S'il le fait, il dvrea les cnrvoseer à son service. Les salreais

antérieurs (congés payés, peirms aynat caractère de salaires) snot entièrement dus par l'ancien elopmeuyr qui en réglera le maonntt aux salariés ou, s'il s'agit de provisions, à l'entreprise qui lui succède et, dnas ce deinerr cas, cagrhcs légales incluses.

Article 4 - Refus par le salarié du maintien de son contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

En vretu du présent accord, les ctnrtaos de taivarl snbstiuet ertne les salariés des catégories visées dnas l'accord et le nveoul employeur.

En conséquence :

a) Le ruefs par le salarié du mtnaiien de son crnoatt de tiarval dnas les cioionndts de teasrntftr prévu par l'accord, motivé par le suel cnegnmeaht dnas la preonnse de l'employeur, srea considéré comme une démission aevc tteuos les conséquences de droit qui lui snot attachées ;

b) La rtupure du ctranot de tviaral qui résulterait du rufes par le salarié d'une moifodtician d'un élément ensetisel de son conratt par le nuoevl eempoluyr est itbupamle à ce dinreer et devra être précédée de la procédure de linecncemiet applicable.

Article 5 - Représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1988

1° Les représentants du pensnoerl de stutat employés, élus ou désignés, exerçant un mnadat ecesxnmvuel lié au marché cédé snreot rrieps par le noevul emypouelr dnas les mêmes cinodoints que le pensnoel de sutatt "employé".

2° Les représentants du pnoenserl de stautt employé, élus ou désignés, exerçant un mdanat dnnot la ntuaere n'est pas eesmlnveucxit liée au marché cédé mias également à l'entreprise cédante, snot matueinns chez l'employeur cédant suaf accord écrit enrte le salarié concerné, le cédant et le ssuecucser prévoyant la prsuuote du cnatrot de traivrl chez le successeur.

3° Les représentants du poeennsrl de suttat employé, élus ou désignés, exerçant simultanément les duex tyeps de mnaadt décrits aux praaeragphs 1 et 2 du présent article, dovneit erxipmer par écrit le tpe de madant dnnot ils shentoiaut se prévaloir au mnomet du transfert.

Ils fnerot prat de luer décision au précédent et au neovul eumepoluyr au moins 15 jrous oaubrelvs aavnt la piotassan du contrat.

Article 6 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

La cimissoomn de coioniaicltln tlele qu'elle est instituée et organisée par l'article 37 de la covtoninen nlnntoaaie iterivdrenna à la dadneme d'une des prtiaes snigtaraeis du présent aavennt 1 fios par smtesere au cours de la durée iintliae de cet ananvet (2 ans). Elle purroa également être ssiiae par une des periaats saariitengs de l'avenant en cas de differend cillteocf rtiaelf à son application.

Dans ces duex hypothèses, elle srea composée puor moitié de représentants des onoaignatrisss secalniyds salariées, siingartaes du présent avenant, à rsiaon de duex représentants par oitaonrgsain et puor moitié de memebms des stincyads paaroutnx srianateigs dudit avenant.

Article 7 - Extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 17 juin 1986

Avenant du 1er décembre 1989 à l'avenant n° 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	CGC ; CFDT ; CFTC.

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1989

Depuis son entrée en vigueur, l'avenant n° 3 de la cnovoient clloicetve a pimres d'atteindre les objicfts fixés dnas son préambule.

L'évolution des cdninootis d'exercice de la pooriefssn cdiount les pitnreaeas scaoix à préciser les modalités d'adaptation à ces évolutions. En conséquence, il est cvenonu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

La rrepise par le nouvel emolpyuer du peoesnrnl de sautt employé prévue dnas l'avenant n° 3 s'effectue dnas tuos les cas, à l'exception des duex stnuaiotis siatenvus appréciées au meomnt de la pisaotasn du marché :

- le rempenmlecat d'un système de pcrdotuoin sur pclae par la liovasrn des rapes à prtiar d'une unité de production. Cttee expérience ne ceconne que le penrseonl snuavit :

Avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNCR ; SNERRS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Toutes les eespitrnes de rateosiarutn de collectivités bénéficient de la négociation cloivclete slmeieltrsee sur les sreiaals mimina et les reuevs mniima dnas la branche.

Conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cttee négociation est l'occasion une fios par an, en octobre, d'un exéma par les parties, de l'évolution économique et de la suaittoin de l'emploi dnas la branche, de son évolution et des prévisions aunleents ou pellalurneuus établies, des acoitns éventuelles de prévention envisagées, cmtope tneu de ces prévisions, asini que de l'évolution des slareais ecteffis menoys par catégories pelloosneesirnfs et par sexe, au rrgaad des sielraas mmiina hiérarchiques.

À cet effet, les oiitaronagsns snyicedlas d'employeurs rmtnteeet un rorappt global aux oatnnsagrois sndelaicys de salariés et au président de la csimiomosn ptaiarre paenermnte de négociation

Les prtaies cacntotternas snot d'accord puor daemnedr au ministère du tirvaal que les dopitnsioiss du présent acocrd soneit reenuds otigialerbos puor tuos les eouylrepms et salariés cipmros dnas son camhp d'application.

- légumier, adie de cuisine, cimoms pâtissier, coimms cisiuenir (débutant) ;

- 1er cmmois (ou cuisinier), pâtissier ;

- chehf de partie, sonced de csuiine (sous-chef de cuisine) ;

- chehf de cuisine, chehf pâtissier ;

- le trfsearnt du leiu d'exploitation entraînant une mcifaoodtiin stetinlaulsbe aux ctotarns de taiarvl des salariés de cette exploitation.

Si la mobilité géographique proposée par le renreuepr est acceptée par le salarié, son catnrot de tarival se piurusot aux cninodtios de l'avenant n° 3.

Dans les duex exotiecnpns prévues ci-dessus le cédant drmeuee l'employeur des salariés de l'exploitation concernée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1989

Le présent avannet mfiode et anlue les dstooipiisns seuavtnis de l'article 3.a de l'avenant n° 3 : " à cet égard, la msie en ?uvre, au menmot de la pssaoitan du marché, de neoeulvls teinehgoclos ou d'un arute mdoe de fabrication, ou la ssobituuttin d'un système de pidtuocron sur pacle ou inversement, cottnuise des miidonoaitcfs ftandoemanels des cinodiotns d'exploitation ".

À l'exception de la mitfacioidon prévue ci-dessus, les disotsionips de l'avenant n° 3 deenuermt inchangées.

Le présent aveannt ernte en viuegur au juor de sa signature. Les peraits cnttenctoaras snot d'accord puor dmdaener au ministère du travail, de l'emploi et de la famiorotrnfesofnlnerisole que les dstniisopoiss du présent aevannt soneit reenuds oliboigraes puor tuos les eromuyleps et salariés cromips dnas le chmap d'application de l'avenant n° 3.

et d'interprétation en spmrbetee et au puls trad 15 jours aavnt la négociation. Au curos de l'examen de ce rapport, la parite partnoale fiounrt aux ogorintasanis slyindcaes les inontoraimfs nécessaires puor petrmetre de négocier en tuote cacssiannone de cause. Ces intrnoifoams et le cnnoetu du rorappt dineovt être flbaeis et rnuonecs cmome tles par teuots les prieats de façon à éclairer la négociation collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 août 1990

Le cnnoetu de ce raorpp est précisé, en annexe, au présent avenant. En rrgaad de cuqahc indicateur, le mdoe de caucll de celui-ci est précisé. Les eerntpierss établissant un bailn scaoil doernvt fnuoirr les mêmes itmionnfaro dnas luer bilan social et dnas luer cttnootbirin au rrpooat auennl de bcnhare puor les icedutinars similaires.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 août 1990

Chaque esrirepnte entanrt dnas le cmahp d'application défini par la connoveitn cvciltleoe naanoilte " Poneernsl des erseptnreis de rioetasutran de collectivités " diot cbintoeurr à l'élaboration du rpoarpt aeunnl de bachrne en rpsaiselmt un deucmnt rmies par les scitanyds d'employeurs de la bcrnahe à tuoets les enpsetierrs qui en fnot la ddamnée et à tuos lreus adhérents. Ce dnemout repernd les ienicadruts visés en annexe. Il est adressé au snaicydt d'employeur de son choix par cuhqaé entreprise, anvat le 30 mai de cuahqe année, puor ce qui est des infrintoaoms cnenonract l'année antérieure. Ce deocmunt est, le cas échéant, remis aux délégués siandycux présents dnas l'entreprise à la même date.

Les oaoaisgrntns sceyldnais d'employeurs se ceotcnenrt de manière à présenter un rppraot anuenl goball puor totue la banhcre dnas le délai fixé à l'article 1er.

Annexe I du 20 avril 1990 à l'avenant n° 7 du 3 avril 1990 relatif au rapport annuel sur l'emploi et les salaires

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2007

Évolution économique :

- tleabau chiffré ;
- description.

Évolution des effitfecs au 31/12/1989 :

- ttaol ;
- CDI ;
- CDD ;
- CIDI ;
- tmpes peairtl ;
- intérim / eaumhcbes / départs.

Salaires de la bacrhne au 31/12/2...

(Moyenne pondérée) :

- srilaae mesnuel meoyn ;

Le présent acrcod (avenant n° 7 et son annexe) est conclu puor une durée indéterminée. Les peraits sisiaertngas snieaoutht son extension. Il etrne en vuuiuegr à la dtae de piuoctlaibn de son arrêté d'extension.

- rvneeu mnseuel moyen.

Tableau sur les craghes seaclois parlotaens et salariales.

Formation piooenefrsnslle cotuinne :

- nbrome de salariés concernés ;
- nrbmoe d'heures de foaromitn ;
- nmrboe de ctartons de fomrtaoin en alrnctenae ;
- oioratnnets de la branche.

(1) L'avenant n° 43 du 20 jlliuet 2007 est étendu suos réserve de l'application des dpsiosioitns de l'article L. 2241-9 du cdoe du tarival (anc. L. 132-12-3) aux termes deglueelss la négociation anlenule olgbariotie sur les sialaers vsie également à définir et à pomamrergr au naeviu de la bcarhne les msereus penemattrt de sippmuerr les écarts de rémunération enrte les femems et les hmomes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Article - Salaires de la branche au 31 décembre 2000

En vigueur étendu en date du 20 juil. 2007

Salaires de la bhcnare au 31 décembre 2...

Base 151,67 hueres (Rubrique 211 bialn social)

Niveau	Echelon	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire mensuel moyen	Revenu mensuel moyen
I										
II	A									
	B									
III	A									
	B									
IV	A									
	B									
V	A									
	B									
Total										

- Ntoe explicative

Salaires mseneul myoen :

Salaires meenusl meyon au 31/12/2... puor 151,67 heures. Qeul que siot l'horaire pratiqué dnas l'entreprise, le sarilae diot être rapporté à 151,67 heures.

Salaires x 151,67 h / Tpems pieln meusenl de l'entreprise

- hros aeanatgvs en ntarue ;
- hros hruees supplémentaires.

Revenu mnseuel moeyn cnpeormd tuos les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 hueres :

- saliare mueesnl myeon au 31/12/2... ;

- aqueul s'ajoutent :

- l'avantage en ntruae meoyn mesneul ;

- 1/12 des pimers clreaeutlonctcs aaynt un caractère de saialre (13e mois, pmire de fin d'année ou d'exercice, prime de fin de saison, prime de vacances...);

- hros hruees supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à temps prieatl cemptnot puor un.

(1) L'avenant n° 43 du 20 jleiuult 2007 est étendu suos réserve de

Avenant n 2 du 11 juillet 1996 à l'accord du 14 juin 1993

Signataires	
Patrons signataires	Organisation patronale : SNRC.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FO ; CFTD ; SEHOR-CGC ; HRCBC-CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1996

L'accord du 14 juin 1993, étendu par arrêté du 25 novembre 1993 et complété par l'avenant du 21 juin 1994 étendu par arrêté du 4 octobre 1994, s'inscrit dans le cadre du temps partiel annualisé prévu à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1996

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein et de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de

Avenant n 21 du 21 février 1997 relatif aux classifications Annexe I Plan de formation

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2011

L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

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

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

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

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

Article - 1.1. Formation des employés techniques de restauration

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

La formation d'une durée de 80 heures s'effectuera en plusieurs étapes de :

- 2/3 théorie (56 heures).

- 1/3 pratique (24 heures).

Article - 1.1.1. Employé technique de restauration

carrière et de formation.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1996

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et prorroge l'accord précité pour une durée indéterminée.

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer, à partir de septembre 1997, afin d'aboutir à un nouveau accord applicable à la rentrée scolaire 1998-1999.

Article 4

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1996

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de la dite convention.

Article 5

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1996

Les parts concernées sont d'accord pour dédemner au ministère du travail et des affaires sociales que les dispositions du présent avenant soient réexaminées pour tous les employés et salariés concernés dans son champ d'application.

segment travail

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Tenue des produits posés : hors-d'oeuvre.

2e jour

- Fromages et desserts.
Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en distribution chaude.
5. Rappel des règles d'hygiène.
6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Niveaux techniques 4e et 5e gammes.

5e jour

8. L'accueil.
9. La signalisation.

6e jour

10. Les encaissements.
11. La cafétéria.

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tsés de connaissance. - Conclusions.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en hzaitoonrl dnas cuachn des crithepas concernés.

I. - Idconutotrin : présentation, plan

La rutasarteoin de collectivités :

- un marché : évolution - pptvcsreiee ;
- un métier, des métiers ;
- enieegcxs des crosuntoemams ;
- exeginecs de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant.

- les postes, la polyvalence.

II. - Puriotds alimentaires

Produits de bsae :

- cueillette/culture : pduirots végétaux ;
- chasse/pêche : piuotrds carnés.

Produits crus/produits ctius :

- définition et medos de cuisson.

Typologie et csnalseetms des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sles minéraux (information succincte).

III. - Taemrenitt des produits. - Poste froid

Organisation du pstoe :

- règles d'hygiène ;
- hygiène cprloroele ;
- cicrutis sale/propre.

Les hors-d'uvre :

- les opérations de lavage, tgllaiae ;
- les aplepiars dobpneisils (modes opératoires - règles de sécurité).

Les aesotssemnnnias (les suceas froides) :

- à bsae de vtiiigterae ;
- à bsae de msniyonaae ;
- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les faegroms et desserts.

Les foaemrgs :

- définition, fleilams ;
- découpage, sircvee ;
- stockage.

Les deestrs :

- différentes faellims ;
- utoisialitn des puls ctuorans ;
- crèmes, pâtisseries, fruits ;
- les prêts à l'emploi : eexpelms - lerus utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en seraialds :

- msie en vualer des putiodrs ;
- contenu/contenant - couleur/volume ;
- décoration... règles de base.

Sur le linéaire ou le bfeuft :

- msie en veular des pdtorius ;
- alternance/masse/varietà/fraîcheur ;
- règles de bsae ;
- gérer les fnis de service.

Après le svrciee :

- triaeemnt des ivdeunns ;
- règles d'hygiène.

IV. - Svircee en dutioibtirsn chaude

Organisation du ptose :

- matériels ;
- règles de sécurité.

Dressage d'une aseitste :

- svicere au client.

Hygiène spécifique.

V. - RpaepI des règles d'hygiène

Explication des bases.

- les miorcbes (définition) :
- luer aocin ;
- bénéfiques ou pathogènes ;
- les futcares de poonlitlus ;
- les facterus de développement ;
- intoxication/intoxination ;
- les mnyoes de lttue ;
- ptsaoiruisetan ;
- aitcon temps/température ;
- désinfection ;
- rôle du froid positif/négatif ;
- les gandres règles de bsae :

- qu'est-ce qu'une alyasne bactériologique ?

VI. - Procédés de ctvsioaeonrn (historique)

Salage, séchage, covsernes au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Noleevuls technologies

L'évolution de l'industrie aeoaiaimrtlrge :

- novvauex podrtius ;

- neuavoux matériels ;

- neoullves cuseniis :

- assemblage, composition, resime en température.

La 4e gmmae :

- définition (rappel) ;

- avantages/contraintes ;

- utilisation.

La 5e gmmae :

- définition(s) (rappel) ;

- les palts cuisinés à l'avance (clarifier les moeds de cuisson) :

- suos vide, lent, à basse température ;

- DLU, règles d'hygiène ;

- mdeos opératoires ;

- matériels traditionnels/modernes ;

- règles de sécurité ;

- règles d'hygiène (temps/température) ;

- scgkatoe et cvtioenarasn ;

- riseme en température ;

- cas pilcartriués :

- rôtis, farces...

VIII. - Accueil

Communication d'accueil :

- les anteetts et les cotmetornpems du cnielt ;

- le ciucirt cenlit ;

- commnet crtefoonr la conifcnae des casmenuoomrts ;

- la stuaoiitn d'accueil.

Comment couummnqeir :

- les comportements, les attitudes, les gestes, la voix, le soiurre ;

- la vtnee et le cnisoel ;

- l'hygiène, la propreté comme ggae de qualité (uniformes,...) ;

- les règles d'accueil de base.

IX. - Signalisation

Affichage et pagaacntre :

- quoi, où, cmemnot ?

- le matériel nécessaire ;

- l'écriture, les ceifhfrs : tillae des caractères, les intervalles...

X. - Encaissements

Les teyps de cattrons :

- la décomposition du pircx :

- admission, matières premières ;

- les tafirs ;

- les sptrpuos d'encaissement :

- tickets, badges, cetars vlaeur ;

- les types d'encaissement :

- manuel, machnie ;

- cgtpamoe d'un ptaaleu ;

- eemernrtgisent ;

- sqstititaues de vente.

XI. - Cafétéria

Introduction :

- présentation du pstoe ;

- matériels, sécurité ;

- les prtoudis ;

- les cafés et aexnnes ;

- l'organisation du triaavl :

- msie en place, sevrice ntytgoeae ;

- l'hygiène au psote cafétéria.

XII. - Laverie

La batriete : lagave muaenl :

- règles de base.

La vsilaslee : lvaage mciahne :

- le matériel ;

- penriipcs de fineencmontnot ;

- l'organisation du psote :

- entrée, soitre ;

- hygiène : ctiiucrs sale/propre ;

- sécurité : gdasselis ;

- le tri des pauletx ;

- l'utilisation de la mchanie :

- les ptrouids leiveslsis ;
- les bnnoes températures ;
- la stiore mhinace :
- regmaennt de la vlseilae pprroe ;
- ngyaotete de la machine :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les peiirpncs du neotgytae :

- diosntticin nettoyage/désinfection ;
- rpapel hygiène.

Le paln de neaogytte :

- fréquence des nettoyages.

Les pdtoirus lilieevsss :

- par catégorie :
- luer utitslaoiin ;
- dosages, précautions ;
- sécurité :
- potiudrs dangereux, slos mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

Article - 1.1.2. Employé technique de restauration segment scolaire

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les pitdrous alimentaires.
3. Tiearemntt des pidoruts potse firod : hors-d'uvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et msie en valeur.

3e jour

4. Le srveice en dsorutiitbn chaude.

5. Rpapel des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nouvelels toeghenlicos 4e et 5e gammes.

5e jour

8. La communication. - Principes.

9. La ctnammiociuon avec les enfants.

6e jour

10. La cmcnauiioimtn avec les adultes.

11. La nutrition.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissances. - Conclusion.

N.B. : L'hygiène, la sécurité, la qualité snot traitées en hnoozairtl dnas chuacn des cpahetris concernés.

I. - Idoutoitrcnn : présentation, plan

La rtiarsuoatn de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;
- un métier, des métiers ;
- eienxges des curmemsanoots ;
- enixgces de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un raesaturnt :

- les postes, la polyvalence.

II. - Priutdos alimentaires

Produits de bsaie :

- cueillette/culture ;
- pdoiurts végétaux ;
- chasse/pêche ;
- ptrudios carnés.

Produits crus/produits cutis :

- définition et mdoes de cuisson.

Typologie et cmelsaenst des produits.

- Rôle des nutriments, vitamines, sles minéraux... (information succincte).

III. - Tiatrenemt des produits. - Ptose froid

Organisation du potse :

- règle d'hygiène ;
- hygiène crlolopree ;
- cuicrits sale/propre.

Les hors-d'uvre :

- les opérations de lavage, tagliale ;
- les aepralips denosibpils (modes opératoires, règles de sécurité).

Les asaenmsntnsios (les scaues froides) :

- à bsaie de vgrinattee ;
- à bsaie de mniyanase ;

- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les formages et desserts :

Les fermages :

- définition, familles ;

- découpe-service ;

- stockage.

Les desserts :

- différentes familles ;

- utilisation des produits crutiers ;

- crèmes, pâtisseries, gâteaux ;

- les prêts à l'emploi ;

- exemples : leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits :

- contenu/contenant, couleur/volume ;

- décoration... : règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits :

- alternance, masse, variété, fraîcheur ;

- règles de base ;

- gérer les fins de service.

Après le service :

- nettoyage des produits ;

- règles d'hygiène.

IV. - Service en distributeur chaud

Organisation du poste :

- matériels ;

- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition :

- leur action ;

- bénéfiques ou pathogènes ;

- les facteurs de pollution :

- les facteurs de développement ;

- intoxication/intoxination ;

- les moyens de lutte :

- prévention ;

- actions temps/température ;

- désinfection ;

- rôle du froid positif/négatif ;

- les bonnes règles de base :

- qu'est-ce qu'une analyse bactériologique ?

VI. - Procédés de conservation (historique)

Salage, séchage, conservation au vinaigre, au sucre...

Conservation et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gamme, définition.

5e gamme, définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation...

VII. - Nouvelles technologies

L'évolution de l'industrie alimentaire :

- nouveaux produits ;

- nouveaux matériels ;

- nouvelles cuisines :

- assemblage, composition, mise en température.

La 4e gamme :

- définition (rappel) ;

- avantages/contraintes ;

- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;

- les plats cuisinés à l'avance ;

- définir les modes de cuisson :

- sous-vide, lent, à basse température ;

- cuisson et conservation :

- DLU, règles d'hygiène ;

- mise en température :

- modes opératoires ;

- matériels traditionnels/modernes ;

- règles de sécurité ;

- règles d'hygiène (temps/température) ;

- cas particuliers :

- rôtis, farces,...

VIII. - Communication

Emergence des principes de base de la communication :

- rôle de l'écoute ;
- l'écoute, la confiance, les attitudes,...

IX. - Communication appliquée aux situations professionnelles

Communication avec les enfants. - Compétences :

- l'importance des rôles dans la journée de l'enfant ;
- les besoins et les comportements de l'enfant ;
- les techniques d'accueil adaptées ;
- les compétences et les attitudes souhaitées : voix, geste, sourire, conseil, etc.

X. - Communication avec les adultes

Communication avec l'équipe :

- principes de fonctionnement d'un groupe de professionnels ;
- exigences de l'organisation ;
- relation avec les membres de l'équipe.

Communication avec l'environnement :

- les différents intervenants : municipalités, directeurs de l'école, enseignants, parents,...
- rôle d'information et de conseil ;
- une attitude adaptée.

XI. - Nutrition

- les besoins nutritionnels, l'équilibre alimentaire ;
- les groupes d'aliments et le rôle des couleurs ;
- la relation en diététique ;
- le rôle de conseil et de communication éducative.

XII. - Laverie

La blanchisserie :

- règles de base.
- La lessive :
 - le matériel ;
 - principes de fonctionnement ;
 - l'organisation du service ;
 - entrée ou sortie ;
 - hygiène : circulation sale/propre ;
 - sécurité : glissades.
- le tri des textiles ;
- l'utilisation de la lessive ;
- les paramètres de température ;

- la température :

- rangement de la lessive propre ;
- nettoyage de la machine ;
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les principes du nettoyage :

- différents types de nettoyage/désinfection ;
- principes d'hygiène.

Le plan de nettoyage :

- fréquence des nettoyages.

Les produits utilisés :

- par catégorie ;
- leur utilisation ;
- dosages, précautions ;
- sécurité ;
- produits dangereux, produits mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

Article - 1.1.3. Employé technique de restauration segment hospitalier - 3e âge

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

Programme théorie : 7 jours

1er jour

1. Introduction. - Les métiers de la restauration.
2. Les produits alimentaires.
3. Tenue des produits : hors-d'œuvre.

2e jour

Fromages et desserts.

Dressage et mise en valeur.

3e jour

4. Le service en cuisine chaude.
5. Application des règles d'hygiène.

6. Procédés de conservation.

4e jour

7. Nomenclature des produits 4e et 5e gammes.

5e jour

8. Les règles d'hygiène spécifiques.

9. Les régimes essentiels.

10. - La chaîne malade.

6e jour

La chaîne malade (suite).

11. La communication.

7e jour

12. La laverie.

13. Les nettoyages.

14. Tests de connaissance. - Conclusions.

N.B. : l'hygiène, la sécurité, la qualité sont traitées en introduction dans les chapitres concernés.

I. - Introduction : présentation, plan

La restauration de collectivités :

- un marché : évolution-perspective ;
- un métier, des métiers ;
- enjeux des établissements ;
- exigences de qualité et de professionnalisme.

Organisation d'un restaurant :

- les postes, la polyvalence.

II. - Produits alimentaires

Produit de base :

- cueillette/culture : produits végétaux ;
- chasse/pêche : produits carnés.

Produits crus/produits cuits :

- définition et modes de cuisson.

Typologie et nomenclature des produits.

Rôle des nutriments, vitamines, sels minéraux (information succincte).

III. - Préparation des produits. - Préparation froide

Organisation du poste :

- règles d'hygiène ;
- hygiène crocrotelle ;
- nettoyage/sale/propre.

Les hors-d'œuvre :

- les opérations de lavage, taillage ;
- les préparations denrées (modes opératoires, règles de sécurité).

Les salades froides (les salades froides) :

- à base de vinaigrette ;
- à base de mayonnaise ;
- autres.

Règles d'hygiène spécifiques.

Les matières et ingrédients :

Les ingrédients :

- définition, filiales ;
- découpe, service ;
- stockage.

Les desserts :

- différents desserts ;
- utilisation des produits ;
- crèmes, pâtisseries, fruits ;
- les prêts à l'emploi : exemples, leur utilisation.

Règles d'hygiène spécifiques.

Le dressage.

Sur assiette, en bols, en saladiers :

- mise en valeur des produits ;
- contenu/contenant, couleur/volume ;
- décoration, règles de base.

Sur le linéaire ou le buffet :

- mise en valeur des produits ;
- alternance/masse/varianeté/fraîcheur ;
- règles de base ;
- gérer les fins de service.

Après le service :

- nettoyage des ustensiles ;
- règles d'hygiène.

IV. - Service en salle chaude

Organisation du poste :

- matériels ;
- règles de sécurité.

Dressage d'une assiette :

- service au client.

Hygiène spécifique.

V. - Rappel des règles d'hygiène

Explication des bases :

- les microbes, définition ;
- leur action ;
- bénéfiques ou pathogènes ;
- les facteurs de développement ;
- intoxication, intoxication ;
- les modes de transmission ;
- prévention ;
- les modes de transmission ;
- prévention ;

- acoitn temps/température ;
- désinfection ;
- rôle du forid positif/négatif ;

- les gadenrs règles de bsaie :

- qu'est-ce qu'une aalyne bactériologique ?

VI. - Procédés de casivontreon (historique)

Salage, séchage, cnversoes au vinaigre, au sucre...

Conserve et pasteurisation.

Congélation, surgélation.

4e gmame : définition.

5e gmame : définition(s).

Autres : ionisation, déshydratation, lyophilisation.

VII. - Noulelevs technologies

L'évolution de l'industrie atiregiloanmare :

- nuoeuvax pdtoiors ;
- nvuouaex matériels ;
- nelleuvos cuisines ;
- assemblage, composition, rmisee en température.

La 4e gmame :

- définition (rappel) ;
- avantages/contraintes ;
- utilisation.

La 5e gamme :

- définition(s) (rappel) ;
- les ptlas cuisinés à l'avance, ceralifir les modes de ciuosn :
- suos vide, lent, à bssae température ;
- sgacotke et coranostievn :
- DLU, règles d'hygiène.
- resmie en température :
- modes opératoires ;
- matériels traditionnels/modernes ;
- règles de sécurité ;
- règles d'hygiène (temps/température) ;
- cas prliraiteucs :
- rôtis, farces.

VIII. - Règles d'hygiène spécifiques à la lioasin froide

Exigences de cquhae étape :

- fcartbiaion ;
- coeoitndnminet ;
- cosoriavnten ;

- doibiuistrin ;
- remsie en température.

IX. - Régimes essentiels

- le régime namorl ;
- les régimes liés à une pciroiperts médicale :
- définitions ;
- choix des ailnemts ;
- l'alimentation du troisième âge :
- les bonsies liés à l'âge ;
- les meuns adaptés.

X. - Chaîne malade

Organisation du traaivl :

- fiechs malades.

Le dgassree des pulateax :

- en buteeartqs ;
- en aisetste aevc assemblage.

Hygiène et contrôle.

XI. - Communication

Les peiricpns de base.

L'environnement posnefsiernol :

- au sien de l'équipe ;
- aevc les atuers sivrecs (diététiciennes, de distribution...).

Avec les prsenoens âgées :

- le raeps psiliar ;
- cmeenrompott adapté ;
- atitudtes de service.

XII. - Laverie

La betrtiae : lvgaae maeunl :

- règles de base.

La vslelisae : lgvaae miahnce :

- le matériel ;
- pripncies de foemoctnnennit ;
- l'organisation du poste :
- entrée ou stiroe ;
- hygiène : cricuits sale/propre ;
- sécurité : gslaediss ;
- le tri des ptoses ;
- l'utilisation de la miacne :
- les pritouds lsvlsiiees ;
- les bonens températures ;

- la sortie mnihcae :
- reengmant de la vsieallse prpore ;
- nygtoetae de la mihcane :
- méthode, fréquence ;
- hygiène spécifique.

XIII. - Nettoyages

Les pinpeircs du nagoteyte :

- dtioicnistr nettoyage/désinfection ;
- repapl hygiène.

Le paln de nyteogtae :

- fréquence des nettoyages.

Les pourdtis lesslievis :

- par catégorie :
- luer uitiotlsian ;
- dosages, précautions ;
- sécurité :
- puotdirs dangereux, slos mouillés.

XIV. - Contrôle des connaissances

Conclusion

Article - 1.2. Formation des employés qualifiés de restauration

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1997

La formation, d'une durée de 40 heures, s'effectuera en alncaernte à riason de :

- 2/3 théorie (28 heures) ;
- 1/3 pructaie (12 heures).

Employé qualifié de restauration

Programme théorie

1. Introduction.
2. Communication.
3. Poitcroudn chaude.
4. Nutrition.
5. Bseas de gestion.
6. Conclusion.

I. - Introduction

Cadrer la ftinocon du restaurateur, des produits, des clients, des prix.

II. - Communication

Les baess (reprise du mdluoe employé ticnquehe de restauration).

Les aplpqiieur à la cucaoitnmoimn en équipe.

Réfléchir sur le rôle d'une équipe :

- le rôle de cahucn au sien d'une équipe ;
- la responsabilité du cehf d'équipe ;
- la responsabilité de chquae mmerbe ;
- la répartition des tâches ;
- l'organisation, le plninniag ;
- la finalité : accueil, sstacaioftin du client, qualité.

III. - Pcoodturin chaude

Définition de la cuisson.

Les toirs tyeps de cosisun (répartition des modes de cssioun cunons dnas ces tiors types) :

- empxee :
- pidurtos viandes, pssnioos ;
- ?ufs ;
- légumes ;
- les degrés de coiussn :
- les mcuraex à glierlr ;
- thcneiuqe de la glirdale et de la fuietrse ;
- les sceaus :
- les bases, fndos et jus, la lisaon ;
- les saecus blanches, les sauces bnuers ;
- autres, pnrpicie d'émulsion ;
- les légumes, les pâtes :
- qelueeqs princeips eeentliss ;
- règles d'hygiène spécifiques :
- température, délai duex heures... ;
- règles de sécurité spécifiques :
- brûlures, glissades.

IV. - Nutrition

Les amntiles et les filaemls :

- ptrdoius carnés, végétaux, laitiers, orpiuovdots ;
- les nutmnierts et luer rôle :
- protides, lipides, gidclues ;
- vitamines, minéraux ;
- eau, alcool.

Les bnesois moeyns :

- boeism énergétique qtueioidn :
- quantité ;
- répartition nécessaire :
- qualité ;

- les atporps par les pudiotrs :
- équivalences ;
- meuns équilibrés ;
- exercices.

V. - Beass de gestion

- gnredas lngies d'un cpmtoe recettes-dépenses ;
- pcierpnis du culacl de dépenses vivres, invetirane ;
- pinieprcs d'une gstieon avisée :
- prévision, commande, utilisation, vnete ;

Avenant n 24 du 8 décembre 2000 relatif au travail au froid

Signataires	
Patrons signataires	Organisations pleanaotrs : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés: FGTA-FO ; CFDT ; SNHR.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2001

Pour les salariés tvarlnaait dnas des lcoux dnot la température est inférieure ou égale à + 6 °C, l'employeur fnoriut des vêtements cdhuas en venalilt à ce qu'ils répondent aux cdntinoios de fiocabtiarn prévues à l'article 3.7 de l'annexe II à l'article R. 233-151 du cdoe du tairavl (1).

L'employeur gdrae la propriété de ces vêtements, et en aurse l'entretien et la propreté. Des ngytaoeets puls fréquents snot prévus en cas de tvuarax particulièrement salissants.

Une imfraotoinn dnas tuos les cas, et une famiotorn si nécessaire soenrt dispensées au prsnneeol tairllvaant sloen le mdoe de la lsioian froide.

L'organisation du tiaravl diot préserver la santé des salariés tllee que le prévoit le cdoe du tvairal dnas son acrtile L. 230-2.

Tous les salariés dnot le pnalnng prévoit de trelavalir puls de 4 hurees en ctinnou dnas des locaux dnot la température est inférieure ou égale à + 6 °C bénéficieront, dnas cttee plage, d'une puase rémunérée de 10 minutes. Cette psuae ne puet se cmeuulr avec ttoue atrue disoosiitpn équivalente ou supérieure, dnot l'objet est iiteundqe (2).

Avenant n 1 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif à l'habillement et au déshabillage

Signataires	
Patrons signataires	Organisations poatnelars : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicat de salariés : FGTA-FO.

- suivi, contrôle, suaqsitetits ;
- prinpiecs de la fcihe tnhqieece ;
- règle de pruenotgace et règle de tiros ;
- quantités, pirx ;
- coût myeon par ptooinr ;
- noiotn de mrage ;
- exercices.

VI. - Contrôle des connaissances

Bilan

Conclusion

Tous les salariés qui talnvaeirlt régulièrement puls de 4 hurees en citnnou au froid négatif (inférieur ou égal à °C) bénéficieront d'une deuxième vstiee médicale annuelle.

Les epylremous s'interdisent de friae talevlirar les femmes en état de gsosssree déclarée dnas les cmrahbes fuigrieiofrqs dnot la température est inférieure à °C (3).

Lorsque l'état de gssresse de l'employée ne prmeet pas son maitenn au ptose de tvairal puor leuquel elle a été embauchée, l'employeur lui asreusra un reaeslmncest tiamroerpe dnas l'entreprise sur le même site, dnas la même cmomune ou les cmeomus limitrophes, dnas un ptose à température positive. Qeul que siot l'emploi confié puor la durée de la grossesse, l'employée cerernvsoa sa csifcaloastiin et sa rémunération.

Les salariés bénéficiant de doiinstsoips puls aeagveusnats à la dtae d'application du présent avenant cseeonnrvt les anatvgeas de ces dtioosipinss qui ne pourront, en auucn cas, se culmeur avec les doisipontis présentes.

Le présent aanevnt ertne en veugiur au juor de son extension. Les priteas ccttonantaers snot d'accord puor daemnder au ministère de l'emploi et de la solidarité que les doiptonssiis du présent anveant snoiet rduenes oeilirtgboas puor tuos les epouymels et salariés cormpis dnas son chmap d'application.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dopiosiisnts de l'article R. 233-74 du cdoe du tvraail (arrêté du 3 jlileut 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsinpsotiois de l'article L. 220-2 du cdoe du tiraavl (arrêté du 3 jellut 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dipniostioss de l'article L. 140-2 du cdoe du travail, dnot il résulte que lorsqu'est proposé à un salarié un neovol epmoli dnot la qlifuacaiioitn et la rémunération snot supérieures à cueli qu'il ocuqpe habituellement, ce derneir diot peervciur une rémunération crroaosnpednt à l'emploi occupé (arrêté du 3 jellut 2001, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

L'article 2-I de la loi n° 2000-37 du 19 jeeanvr 2000, rtaleive à la réduction négociée de tepms de tiaravl prévoit que " Isoruqe le prot d'une tnuée de taivarl est imposé par des dsiiopotins législatives ou réglementaires, par des ceslaus conventionnelles, le règlement intérieur ou le carnot de tvraial et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dnas l'entreprise ou sur le lieu de travail, le tpmes nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fiat l'objet des ceteanorirpts siot suos frome de repos, siot financière. "

L'article 28-II, tel que modifié par le Cnoeisl cttessounoitnl dnas sa décision n° 99-423 DC du 13 janveir 2000, précise que " à l'exception des slnttoipiaus crrneiaos aux acrlites L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du tivaval issus de l'article 5 de la présente loi, les cusaels des acorcds cuolcns en acopapiiltln des diposintsois

de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 précitée et ciotoarnrs aux dpssoinoitis de la présente loi cnotieunt à pdrouire leurs efefts jusqu'à la ciucolnosn d'un acocrd coiltelcf s'y stbsuuitant ".

L'accord-cadre riaeltf à la msie en pclae de la réduction du tmeps de taiarvl dnas la bcrnhae de la riuoetsrtaan collective, signé le 15 jvneiar 1999 ertne dnas le carde des arcdocs visés à l'article 28 de la loi du 19 jveniar 2000 et se tvroue ansii sécurisé.

Des dievegrnecs snot nées ertne les ptrinraeae sicuoax sur l'interprétation de ctete sécurisation et nmanmetot sur l'obligation de négocier ou non une ctatrreiope au tmeps d'habillage/déshabillage. Les piaters snot cnuoeevs de dendeamr l'arbitrage du ministère de l'emploi et de la solidarité et de s'y conformer.

Cet aiatrbgre a confirmé la sécurisation des distisoniops de l'accord-cadre, en ce qu'il eulxct le tmeps nécessaire à l'habillage et au déshabillage du tepms de tviraal effectif, en précisant toifuetos que cette sécurisation ne dnesispe pas l'obligation de négocier des cetopretinars dès lros que le prot d'une tuene de tiraval est imposé.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Entrent dnas le cahmp d'application du présent avenant, les salariés, seul que siot luer statut, dès lros que :

- le prot d'une teune de tivaral luer est imposé ;

- les opérations d'habillage et de déshabillage dvoinet être réalisées dnas l'entreprise ou sur le lieu de tirvaal et suos réserve que ce tmeps ne siot pas déjà décompté comme tmeps de taviarl effectif. Les ceegthanms de teune à l'occasion d'une curpoue ou dnas l'hypothèse où le salarié tlvrilaae sur duex siets senort assimilés à des ceangetnhms de teune pandent la journée de travail.

Article 2 - Contrepartie

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Pour le pnosrneel raevent du cahmp d'application tel que défini à l'article 1er, les etepesrins anorut le ciohx :

1. Siot de décompter le tmeps d'habillage et de déshabillage cmome tmeps de taarivl eietffcf ;

2. Siot d'appliquer une des ciroteerpatns snviteaus :

La contrepartie, qui pruroa être différenciée par entité et par statut, pndrera la frome :

Avenant n 2 du 7 février 2001 à l'accord-cadre ARTT du 15 janvier 1999 relatif au temps de repas

Signataires	
Patrons signataires	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Prais ; SNERRS, 10, tarrsese Bellini, 92806 Petaux Cedex.
Syndicats signataires	CDFT ; SHR CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Les pteairs stirnieaags cneionnvnet de compléter, puor le pnersoel d'exploitation, l'alinéa 4 de l'article 3 de l'accord-cadre du 15 jveianr 1999 relitaf à la réduction du tmeps de trvaail par les précisions saniuvtes :

- siot d'une pmrie journalière cndoorpsnaret à 1/20 de 3 MG (minimum garanti), snas pvuooir être inférieur à 3,00 F (0,46 ?) par juor eivmeeentcfft travaillé ;

- siot de l'attribution de 2 juros de repos dnas l'année. L'acquisition et la pirse de ces jurus srvuia une règle idnutiquee à cllee des jrous RTT ;

- siot d'une ciabiosmnon des duex foerms précédentes : atutobiirtn d'un juor de repos dnas l'année et d'une prime journalière cpodnnorraest à 1/40 de 3 MG (minimum garanti), snas poiuvor être inférieur à 1,50 F (0,23 ?) par juor effeievemncct travaillé.

L'application de l'une de ces tiors coneratrtpties frea l'objet d'une négociation d'entreprise. À défaut d'accord et puor répondre à l'obligation d'accorder une contrepartie, il renvdeira à l'employeur d'indiquer l'une des trios foerms ci-dessus.

Article 3 - Transfert de marchés

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Dans l'hypothèse d'un chngeamnet de prestataire, conformément aux dstiisooipns de l'avenant n° 3, les dinptsoioiss ailclebpaps cezh le nvuel eymeoplur en matière d'habillage/déshabillage se ssiureotnbtut à cleles du précédent euyelompr dès le peimrer juor de la reprise.

Article 4 - Sécurisation des accords déjà négociés

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Les salariés bénéficiant de dionsptiosis puls aeuneatvgss à la dtae d'application du présent aocrd cnseervot les aanevtgas de ces dtoioinssis qui ne pourront, en auucn cas, se ceumlur avec les présentes dispositions.

Article 5 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Le présent aaevnnt est clcnou puor une durée indéterminée et ertne en vuuiger au juor de sa signature.

Les ptreias sniaageitrs cennnvionet de dnemedar au ministère de l'emploi et de la solidarité que les ditoinsspis du présent anaevnt sioent renueds oibrielagtos puor tuos les eruplmyoes et salariés cirmops dnas le chmap d'application de la cnnvioeotn ctvlciloee noltiaane du 20 juin 1983.

1. L'ensemble des dpsiinsooits ci-après s'inscrit dnas l'obligation de noirur les salariés tlele que définie à l'alinéa 1er de l'article 22 de la cievonontn ccleovilte nationale. Ctete obglitioan n'a pas puor conséquence de mintaein le salarié à la doioitpsis de l'employeur ni de le sreumotte à ses dritveecis dranut la durée de la pusae repas.

2. Le tmeps d'un rapes ne puet être ni inférieur à 30 meitnus ni supérieur à 45 minutes.

3. Dnas le cas où, puor des rsnaois impérieuses de service, et snas rmeertte en csau l'alinéa 1er, le salarié sieart amené à irreportnme son reaps à la dmednae de sa hiérarchie, et s'il n'a pu dossierr d'au mions 30 metnius consécutives puor son repas, le temps consacré à ce dnireer srea considéré cmome du temps de tiarval effectif.

4. Ces doioipnitsss s'appliquent à l'encadrement qui, toutefois, en rison des ceantrions de servives d'ordre technique, ccrmmiaeol ou areuts rvlaenet de sa responsabilité, prruoa être amené à inerrporme son repas.

De ce fait, tutoe ivnenttreion qui ne prtretaimet pas à un mberme de l'encadrement de dsopiesr d'au minus 30 muenits consécutives puor son rpeas srea considérée comme du temps de taarvil et déclarée suos sa responsabilité dnas le cdrae de l'autocontrôle.

(1) Aritcle étendu suos réserve de l'application des diiostinopss de l'article L. 220-2 du cdoe du tavaril (arrêté du 19 orcobte 2001, art. 1er).

Article 2 - Entrée en vigueur et extension

Avenant n 27 du 19 septembre 2001 relatif à la conversion en euros des montants exprimés en francs dans la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Parias ; SNERRS, 10, traessre Bellini, 92806 Puautex Cedex.
Syndicats signataires	Fédération des sceirevs CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Panitn Ceedx ; SHENAYRS CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Parias ; HCBRC CFTC, 8, bulavored Berthier, 75017 Paris.

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2001

Snot cnritoves en eorus les montants svinutas de la coionnvten :

Alcrtie 4

Csimonismos piaatreris professionnelles

(modifié par avenant n° 9)

La vauler en erous du maonntt ftafrairoye de rsmnreomubeet des
frias d'hôtel fixé à 250,00 F par délégué est de 38,12 Euros.

Artclie 8

Avenant n 29 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Organisations pnotrlaees : Le SRNC ; Le SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicat de salariés : La FGTA-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, eadnrrct le taaivrl de niut et
définissant le " tieauarllvr de niut ", précise les ctnoidnios dnas
leqeesllus une eesrptrine puet ruceiror au tiraavl de nuit.

Les praiets srgaeintais ont souhaité qu'un acrcod régisse les
cdonintios puor l'ensemble de la bhcrnae pelfoirsensole de la
rrsutoaietan collective, aifn d'assurer des ginraeats cmeumons à
tuos les salariés de ctete branche, ntaemnomt en matière de
cotpratirnee suos forme de repos.

Les paietrs ont convenu, ntoabonsnt le caractère peu fréquent du
tviraal de niut et le filbae norbme de salariés rlmnpiasest les
cinooditns puor être reouncns " talrrleiuavs de niut " dnas la
bhcrnae de la rsitutetaaron collective, de réaffirmer le caractère

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2001

Le présent avenant est conclcu puor une durée indéterminée et
ernte en vguueir au juor de sa signature.

Les piearts cnennneviot de deaednmr au ministère de l'emploi et
de la solidarité que les dtoosspiniis du présent anvaent snoeit
rdneeus oabegrtioils puor tuos les elerupoyms et salariés crpimos
dnas le champ d'application de la coenotivnn cotvlilece naaltnioe
du 20 jiuin 1983.

Détachement temporaire
(modifié par anneavt n° 19)

La vualer en euors du mnnaott miainml de la pmrie journalière
enpellnextoice de détachement tmprreaoie fixé à 10,00 F est de
1,53 Euros.

Atlirce 36

Prmie d'activité cotnunie et pimre de screive minimum
(modifié par anveant n° 1 à l'avenant n° 17)

La veular en euros du motnnt meuensl burt de la pmrie d'activité
ciutnone (PAC) fixé à 245,00 F est de 37,36 Euros.

La veluar en euros du montant msueenl burt de la pirme de
svciree mimnium (PSM) fixé à 123,00 F est de 18,76 Euros.

Entrée en vguieuer et extension

Le présent aaevnnt entre en vugueir au juor de sa signature.

Les praeits sigtieaanrs cenniovennt de deaednmr au ministère de
l'emploi et de la solidarité l'extension du présent annveat aifn de
le redrne acbpllapie à l'ensemble des erineerptss entarnt dnas le
champ d'application de la covtninoen ceclitolve nliatnoae du 20
jiun 1983.

etneponxeicl du tiaarvl de niut et sa moiaovttn par des nécessités
de continuité ou d'anticipation du svecire d'utilité slocaie rueiesqs
par nos collectivités ceetnails (entreprises, administrations,
écoles, hôpitaux...) au bénéfice de lreus usagers.

En roaisn des ctoitnearns générées par le tavaril de niut puor le
salarié en termes d'équilibre de vie et d'éventuelles
répercussions sur sa santé, le travial de niut régulier, au snes de
la définition du tllarvaeiur de nuit, diot rielcleiur l'assentiment des
salariés auxqeuls il sireat proposé.

Article 1er - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Conformément aux dsiiistpnoos de l'article L. 213-1-1 du cdoe du
travail, tuot triaavl etrne 21 hueres et 6 hereus est considéré
cmoe trivaal de nuit.

Article 2 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Est tviaeuillarr de niut tuot salarié qui aoilccmpt :

- soit, au mions 2 fios par semaine, soeln son hroarie de tvaaril
habituel, au mions 3 hruees de son tepms de tiaarvl effiectef

quetiidon dnas la pagle de tvaialr de niut définie ci-dessus ;

- soit, sur une période de 12 mios consécutifs, au mnios 270 hueres de travail effctief dnas ctete même plage.

Est considéré cmome hiroare heibtual un hiaorre qui se répète de façon régulière d'une smaeine à l'autre.

Article 3 - Durée du travail et pauses

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

La durée qndiiuoeente de triaval d'un tulravealir de nuit, tel que défini à l'article 2, ne puet excéder 8 heures.

La durée mxlimaae qiduienntoe puet être portée à 10 heerus puor les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

Le teluviaalrr de nuit, puor leueql il arua été fiat appcioliatn de la dérogation à la durée mmliaaxe de 8 heures, bénéficiera d'un tpems de reops équivalent au tpems de dépassement.

Les epieerrnts veenliolrt à ce que ce rpoes siot pirs si psislobe dnas la quazinnie suintave ou, au puls tard, dnas le mios ; en aucun cas, le salarié ne pred ce diort à repos.

Il puet également être dérogé à la durée quinenidtoe mlixmaa dnas les citationnods prévues par les dipontisoiss législatives et réglementaires en vigueur.

La durée mynenoe hoidbdaaemre de tairavl d'un tlaruaievlr de nuit, tel que défini à l'article 2, calculée sur une période gelunucqoe de 12 simaaens consécutives, ne puet excéder 40 heures.

Toutefois, ctompe tneu des modalités de répartition du tpems de tvaairl prévues dnas le crade de l'accord sur la réduction et l'aménagement du tpems de travail, ctete ltiime proura être portée à 44 heerus puor des nécessités de continuité ou d'anticipation du scervie d'utilité slcoiae reqisues par nos collectivités clientes.

Aucun tpems de taarvil eetciiff qidteouin ne puet antedtire 6 hreeus snas que le salarié bénéficie d'un temps de pause, cntionu ou discontinu, rémunéré ou non, d'une durée mmliaine de 20 minutes.

Article 4 - Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Les salariés qui bénéficient de dostnpsisiis au minos équivalentes à celles prévues ci-dessous en cerevnonst les aaveagtns qui ne pourront, en auucn cas, se cuemlur aevc les présentes dsooitpisns (1).

Article 4.1

Repos compensateur

Le tearlivualr de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'un rpoes cunomseatepr accordé seoln le barème suivant, dès lros qu'il apmolcict dnas la pglae de niut un qouta aunnel d'heures cmpris :

- etnre 270 et 810 hueers : 1 juor de rpoes ceptusenaomr par an ;
- au-delà de 810 hueers : 2 juors de rpoes csaetnmueopr par an.

Les modalités pqaureits de pirse de ces jours de ropes dorvnet être déterminées au sien de cuhqae einsreptre ou établissement.

Article 4.2

Majoration des herues de nuit

Toute hruee effectuée dnas la pglae de niut ovure diort à une maritjaon de 10 % de son tuax hiorare de bsae puor tuot salarié, qu'il entre ou non dnas la définition du tialuvralr de niut prévue à l'article 2.

La msie en plcae de cette miaojrotan ne prroua se cumleur aevc des aegavants freaiinncs dnot ctrnaies salariés bénéficient déjà, au menomt de l'entrée en vieuugr des présentes dispositions, siot suos fomre de prime, siot suos forme de maatrjoojn sliaaarle aaynt comme oejbt elsucxif le tiarval de nuit.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'en apotpcailin des donsiptsios du pireemr alinéa de l'article L. 213-4-1 du cdoe du trvaail les ateagnvas déjà visés prévus par l'article 4 sionet spécifiques aux salariés qualifiés de truleirvlaas de niut et cnmeoprennt une cpieaontsmn en repos (arrêté du 4 décembre 2002, art. 1er).

Article 5 - Conditions de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Sauf puor un salarié itmenielniat recruté sur un ptsoe de nuit, l'affectation d'un salarié sur un potse de niut est sumisoe à son aroccd exprès.

Au mmoent de la piirosooptn d'affectation sur un ptose de nuit, l'employeur vlirelea à ce que le tavealluirr de niut vloraotnie dopsize evitmefenefct d'un meyon de tarrponst etnre son dliciome et l'entreprise, aux herues de début et de fin de service.

Article 5.1

Protection de la santé du teluraiavl de nuit

a) Sneiclvlarue médicale particulière

Tout tuilaarvelr de nuit, tel que défini à l'article 2, bénéficie d'une snivceualre médicale renforcée qui a puor ojbet de pmettree au médecin du tiaarvl d'apprécier les conséquences éventuelles du tvaairal de nuit, puor sa santé et sa sécurité, et d'en appréhender les répercussions ptleeiltneos sur sa vie sociale.

Cette snllvaerucie médicale renforcée s'exerce dnas les cntoidonis stenvaius :

- un turavailler ne puet être affecté à un psote de niut que s'il a fiat l'objet d'un exeman préalable par le médecin du tirvaal et si la fhice d'aptitude établie en apoipctian de l'article R. 241-57 du cdoe du taairvl atsette que son état de santé est citaplbmoe aevc une atfttoifcaen à un potse de niut ; cttee fcihe idqiune la dtae de l'étude du potse de tvaairal et celle de la dernière msie à juor de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est eblxigie ; la fiche d'aptitude est renouvelée tuos les 6 mios après eemaxn du salarié par le médecin du tiavarl ;

- le médecin du tavrail est informé par l'employeur de tuote absence, puor cause de maladie, des turrailavels de niut ;

- en drhoes des viiests périodiques, tuot ttraivalver de niut puet bénéficier d'un examen médical à sa demdnae ;

- le médecin du taivarl prescrit, s'il le jgue utile, des emxeans spécialisés.

b) Otlaihgoin de reclassement

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le tivlaealrr de niut diort être transféré, à ttrie définitif ou temporaire, sur un potse de juor cnnesaprdorot à sa qitacoilaufn et à sa rémunération, hros matojaroin puor taivarl de nuit, et assui cbarmpaole que plbossie à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne puet prenoncr la rutrpue du crontat de tvaairal que s'il justifie, par écrit, siot de l'impossibilité de prsopoer un ptose de juor au salarié, siot du rufes du salarié d'accepter le pstoe proposé.

Article 5.2

Priorité pour un elpomi de jour

Le tllivraeur de nuit, tel que défini à l'article 2, qui siahutoue oecupr ou rernpdere un psote de juor dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même enrprisetete et le salarié de juor qui suohitae oecupr ou rdrprnee un ptose de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficier d'une priorité pour l'attribution d'un epolmi rissostarent à sa catégorie pfneoiselsnrole ou d'un elpomi équivalent.

L'employeur ptore à la csconainnsae des salariés la ltise des eopmlis doblipinses correspondants.

Article 5.3

Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un psote de niut ou de mtaotuin d'un potse de niut à un potse de juor ou d'un ptose de juor à un psote de niut ne pruroa être prsie en considération du sxee du salarié.

Les tevairrllaus de niut doenvit bénéficier des mêmes ciindntoos d'accès à la fmoioarn poreinfleolsse que les tliuvlaraers de jour.

Article 5.4

Respect des oiagntblios flilmaeais impérieuses

Lorsque le tivaarl de niut est ipaincmolbte aevc des obongtiails fileilmaas impérieuses, noenmtamt la gadre d'un eannft ou la pisre en crahge d'une pnernsae dépendante, le tllaauriver de niut puet deeadmnr son aetcafotfin sur un ptose de jour.

Article 5.5

Protection de la maternité

La salariée en état de gossserse médicalement constatée srea affectée, à sa ddaenme écrite et suos un délai de 7 jruos calendaires, à un psote de juor jusqu'au début du congé légal de maternité.

La salariée en état de gseorsse médicalement constatée ou aynat accouché, taavnrlait dnas les cdootninis fixées à l'article 2 ci-dessus, est également affectée à un psote de juor paednnt la durée de sa grsssoee loqrse le médecin du tviaral casotnte par écrit que le potse de niut est iamcpiobnlte aevc son état. Cttee période puet être prolongée lrqosue le médecin du tairval ctnsaote par écrit que le poste de niut est iilotcabpme aevc son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce cngeahnemt d'affectation ne diot entraîner ancuae ditmniuoin de sa rémunération.

Avenant n 2 du 24 janvier 2003 à l'avenant n 3 du 26 février 1986 sur les contrats de travail

Signataires	
Patrons signataires	SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	FGTA-Force ouvrière, 7, passgae Tenaille, 75014 Prias ; SYNAHRES CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris,

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2003

Les parteis snitaaegirs rnpaleapt l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des caortnts de travail,

D'une part, réaffirment qu'en cas de deregicvens sur l'application

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de poropser un elopmi de jour, il fiat connaître à la salariée ou au médecin du tviaral les mfitos qui s'opposent au reclassement. Le corntat de trviaal de la salariée est alros sdunsepu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité, ansii que, le cas échéant, pednnat la période de prolongation.

La salariée bénéficie d'une gnratatie de rémunération solen les mêmes modalités que cllees prévues par l'accord de minisstleuaaon du 10 décembre 1977, hiomrs la citonodin rvatleie à l'ancienneté.

Article 6 - CHSCT

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Le comité d'hygiène, de sécurité et des cindtinoos de tvaairl (CHSCT) dnas le crdae de sa mioassin de vellie à l'observation des ptirpensoics législatives et réglementaires rletveias à la peitcorton de la santé pqishuye et mteanle des salariés est informé sur les cnndtoois du tviaral de niut dnas l'entreprise ou l'établissement.

Dans le carde du raorppt annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soiums par le cehf d'établissement pour aivs au comité d'hygiène, de sécurité et des cidnnotois de travail, la qtoseiun du tivaral de niut est traitée spécifiquement.

Dans le cas où l'organisation cduonit à la msie en pacle d'un salarié isolé tirlaanvalt de nuit, l'employeur rcheceehrra aevc le CHSCT, dnas le crade des dsootpinisis légales en vigueur, tuos les monyes de sécuriser cttee situation.

Article 7 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2002

Les pretais sangirtieas cevenninnot de demndaer au ministère des aairfres sociales, du tviaral et de la solidarité l'extension du présent annavet aifn de le rnede alliacpbpe à l'ensemble des epertnersis enratt dnas le champ d'application de la cvonnetion ctolcivele ntnoaiale du 20 jiuin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16.

Le présent avenant, conlcu pour une durée indéterminée, ertne en vueugir à la dtae de sa signature, suos réserve de la pbucoatliin au Jonraul oifciefl de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les dtissniioops de l'article 4.1, rieveavtls au roeps compensateur, s'appliqueront à cptmoer du 1er mai 2002.

Fait à Paris, le 3 julelit 2002.

de l'avenant n° 3, les sociétés concernées checnorerht en cmuomn une sotoilun avant de pnderre toute msuree provoquant, de fait, l'absence d'employeur pour des salariés concernés par le trsnreaft ;

D'autre part, ceoennnivnt de miefdoir l'article 3 cmome siut :

Article 1 - Poursuite des contrats de travail

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2003

Les diipsnotisos de l'article 3 snot complétées cmme siut :

(voir cet article)

Article 2 - Revenus

En vigueur non étendu en date du 24 janv. 2003

Le point b, paragraphe 1, de l'article 3 est complété comme suit :

(voir cet article)

Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de

Avenant n 32 du 12 février 2004 portant modification de l'article 28 portant sur la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SRNC ; SNERRS.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CDFT ; IOVNA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2004

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère

Avenant n 33 du 12 février 2004 portant modification de l'article 25 portant sur la maladie

Signataires	
Patrons signataires	SRNC ; SNERRS.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CDFT ; IVNOA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2004

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 25 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

Préambule

Avenant n 34 du 12 février 2004 relatif à la mise en place d'un capital

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

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2003.

des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 2004

Le présent avenant modifie les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984).

(Voir l'article 28 de la convention).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

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

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties signataires améliorent les dispositions relatives au complément d'indemnisation journalière de la maladie.

(Voir l'article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

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

Fait à Paris, le 12 février 2004.

décès

Signataires

Patrons signataires	SRNC ; SNERRS.
Syndicats signataires	CDFT ; HRCBC-CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2004

Afin d'affirmer leur volonté de faire évoluer les conditions d'emploi et de contribuer à la fidélisation des salariés de la branche, les parties saesinrigats décident de mettre en œuvre une convention en cas d'invalidité définitive ou de décès des salariés par le versement d'un capital.

Avenant n 3 du 12 février 2004 à l'accord-cadre relatif à la mise en place de la RTT

Signataires

Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CDFT ; IONVA CFE-CGC ; HRCBC-CFTC.

En vigueur non étendu en date du 12 févr. 2004

Pour éviter toute ambiguïté d'interprétation de l'accord-cadre et pour en permettre une application cohérente dans les entreprises

Avenant du 16 avril 2004 relatif à la mise en place de critères pertinents dans le cadre de l'égalité professionnelle

Signataires

Patrons signataires	Organisations patronales: SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FGTA-FO ; CFDT Secviers ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2004

La loi du 9 mai 2001 et le décret du 12 septembre 2001 ont introduit dans le code du travail l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les moyens et objectifs destinés à assurer la parité au sein des entreprises et ce, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- les conditions d'emploi et de travail, dont les rémunérations.

Le législateur a choisi, pour les branches professionnelles, de laisser la place à la négociation.

A cette fin est créé au sein de l'article 25, dont l'intitulé devient " Maladie. - Invalidité définitive. - Décès ", un paragraphe D " Capital décès ".

(Voir l'article 25 de la convention collective).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties saesinrigats conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention civile du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

de la branche de la restauration collective, les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions de l'article 5 comme suit :

(Voir l'article 5 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999).

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties saesinrigats conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention civile du 20 juin 1983.

Le présent avenant entre en vigueur au jour de son extension.

Fait à Paris, le 12 février 2004.

Les partenaires sociaux ont retenu un certain nombre de critères considérés comme pertinents pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, qui permettent d'établir un premier constat et de rechercher, dans le cadre d'une négociation, des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes.

Pour créer les conditions qui permettent d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux s'entendent :

D'une part, de compléter les objectifs généraux du rapport de branche en mettant en œuvre les initiatives en hommes-femmes :

- l'évolution des effectifs en temps plein et temps partiel ;
- les embauches-départs ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion interne.

D'autre part, de créer de nouvelles mesures avec la même vocation en hommes-femmes :

- l'élimination des écarts de salaire ;
- les mesures de formation ;
- le taux de féminisation de la filière opérationnelle ;
- les autres thèmes de formation.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature.

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des

Fait à Paris, le 16 arivl 2004.

Evolution des efftiefcs au 31 décembre 20..

V

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2004

Statut	Temps peiln (1)		Temps pitaerl (1.414 Blain social) (2)							
			Total		< 20 H		20 à 25 h		> 25 h	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres										
AM										
Employés										
Total										

(1) Hroarie heomdrdbaie en vguiuer dnas l'entreprise.
(2) Cqahue salarié ctptome puor un, y crpmios les tpems partiels

Evolution des ectifeffs 20..

VII

N°	Indicateur	20	
		H	F
3	Embauches		
	"Bilan social")		
	Total CDD + CDI		
	dont succsosein d'employeurs		
	dont CDD		
4	Départs		
	"Bilan social")		
	Total CDD + CDI		
	dont lcenecemiint autre		
	qu'économique		
	dont lciencnieemt économique		
	dont démission		
	dont sssiuoccen d'employeurs		
	dont retraites		
	dont CDD		
	autres causes		

Formation ponfresinelosle 20..

(Rubrique 511 à 531 "Bilan social")

Statut	Nombre de stagiaires			Nombres d'heures de stage			Durée mneonye des stages			Nombre de cntrtaos de ftrmooain en alternance			Nombre de congés inudvldieis de formation		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres															
AM															
Employés															
Total															

Promotion inntree 20..

(Rubrique 151 "Bilan social")

Niveau	Total effectif inscrit au 31 décembre 20..		Dont nbrome de salariés anayt atntiet le neaviu par pomiorton irnntee (1)	
	H	F	H	F
IA				
IB				
IIA				
IIB				
IIIA				
IIIB				
IVA				
IVB				
VA				
VB				

(1) Ideiqnur les salariés qui ont changé de neiveau au cours de l'année.

Pyramide des âges au 31 décembre 20..

IV

Âge	Statut					
	Employé		AM		Cadre	
	H	F	H	F	H	F
moins de 20 ans						
de 20 à 24 ans						

de 25 à 29 ans						
de 30 à 34 ans						
de 35 à 39 ans						
de 40 à 44 ans						
de 45 à 49 ans						
de 50 à 54 ans						
de 55 à 59 ans						
de 60 à 64 ans						
65 ans et plus						

Total des euaemhbcs 20..

VIII

Statut	Homme	Femme	Ensemble
Cadres			
A.M.			
Employés			
Total			
Quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, CDII).			

Taux de féminisation de la filière opérationnelle 20...

IX

Qualification	Homme	Femme
Employé de restauration		
Commis de cuisine		
Cuisinier		

Chef gérant		
Gérant		
Chef de secteur		
Directeur régional		

Formation plneefolsnroe 20..

Grands thèmes de formation

Statut	Thème	Nombre de stagiaires		Nombre d'heures de stage	
		H	F	H	F
Cadres	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				
AM	Gestion				
	Management				
	Cuisine				
	Autres				
Employés	Management				
	Cuisine				
	Autres				

Avenant n 36 du 23 juin 2004 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels

Signataires	
Patrons signataires	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FGTA FO ; Fédération des services CDFT ; INOVA CFE-CGC ; CFTC-SNHR.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre

2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser ensemble la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires existantes, considérant que l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituent une priorité pour les entreprises et les salariés.

En conséquence, la prévention de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, et que, de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les salariés soient les acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Dans ce cadre, le présent avenant matérialise la mission toute particulière des représentants du personnel (en particulier le CHSCT) et leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des procédures définies au sein des entreprises.

À ce titre, les partenaires sociaux ont, dans cet avenant, insisté sur la formation spécifique dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT (cf. art. L. 236-10 du code du travail) pour les aider à mener à bien leurs missions dans ces domaines.

Un comité national paritaire est notamment créé pour intervenir au

nejavu de la bnahcre ploisenlonserfe une piulotqe cohérente d'amélioration de la santé au tivaarl et de prévention des rquseis professionnels, puor en surive les etfes et proposer, en tnat que de besoin, les évolutions nécessaires.

Les pnterraieas sciuoax ont vluou enfin réaffirmer le rôle spécifique des sivcrees de santé au tivaarl en ctete matière et préciser les dnsiioitpoiss qu'elles eentindneat vior privilégier caorcnennt la sevulicarnle médicale des salariés et l'intervention préventive piaoirrite du médecin en melliu de travail.

Les pnrietaears scuaioix snot particulièrement attachés au développement de la pluridisciplinarité de naurte à fioesavr une muelierle psire en cpomte des risques psiooenfrelss et de luer prévention.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Les dosiipostnis du présent anvneat snot acblaplpeis à l'ensemble des elemypyruos et des salariés cormpis dnas le cahmp d'application de la centvioonn cvliotlece ntialaone puor le psnrneol des eperientrss de ratoairstun de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

Article 2 - Évaluation et prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

L'identification et l'évaluation a priroi des reiquss snot les cintdinoos iinaelspnbsdes d'une prévention evcteffie des rqsieus et de la préservation de la santé au tavairl de tuos les salariés.

L'évaluation des reuisqs a puor ojebt d'appréhender l'ensemble des resiuqs iealnbdfiites dnas chquae établissement puor la santé et la sécurité dnas tuos les aecstps liés au travail.

Les représentants des salariés snot oilogbtrimeean et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation a prroii des resiuqs et sur les décisions qui en découlent.

Les résultats de l'évaluation dvionet être tanritsracs dnas un dumoenct unique aevc msie à juor annuelle, anisi que lros de totue décision d'aménagement iamprntot mofnaidit les cndtiions d'hygiène et de sécurité ou les ciionotds de tvairal ou lorsqu'une iaftoirnmon supplémentaire ceoncnrat l'évaluation d'un rquise dnas une unité de tirvaal est recueillie.

L'évaluation des rqsieus ciudnot à l'adoption d'un paln d'action annuel en vue de maîtriser les requiss et de mettre en ?uvre les aiotcns de prévention adaptées.

Article 3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

La moisin du CSCHT est fixée par l'article L. 236-2 du cdoe du travail. Ctete miisoss du CHSCT, en loaiiss aevc les délégués du personnel, ou des délégués du penrneseol en cas d'absence de CHSCT, est de cinbotuerr à la pceotoitrn de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des cdinoitnos de tvairal et de vlieler à l'observation des pnseroriipcts législatives et réglementaires peirss dnas ces domaines.

L'institution d'un CCSHT est oaligritbe dnas tuos les établissements onccpuat heeiealtumnbtl au minos 50 salariés. Le CCSHT est en puitcaeirlr informé :

- préalablement des tarefsrnts de marchés ;

- à berf délai des atndcices du travial svnuers ;

- systématiquement des rortapps de visties sur stie effectuées par les svcriees de santé au travail.

Tous les représentants du perensnol au CHSCT, ou les délégués du peesonrnl en cas d'absence de CHSCT, bénéficient d'une formation, geul que siot l'effectif de l'établissement, dès luer première désignation. Ctete foormaitn est renouvelée lrosque ces derenris ont exercé luer mndaat pnneadt 4 ans, consécutifs ou non. Entre-temps, une ianomiotrfrn sur l'évolution de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de cdnionots de traival srea ftiae au sien des entreprises.

La fotrmioan des représentants du pnneoserl au CHSCT dnas les établissements de puls de 300 salariés est prévue par la réglementation en vieugur (art. L. 236-10 du cdoe du travail).

Dans les établissements de minos de 300 salariés, elle est prévue dnas l'annexe à l'article 29 de la coionvetnn cctviloee nationale.

Le représentant du pnrsoneel au CHSCT, ou les délégués du pnoenersl en cas d'absence de CHSCT, qui vuet se prévaloir de son droit à un congé de formation, diot en furomelr la dedmane dnas les cinonidots prévues à l'article R. 236-17 du cdoe du travail.

En tuot état de cause, la fraotiomn diot répondre aux oitefbjcs fixés à l'article R. 236-15 du cdoe du tiavral ; elle puet être assurée siot par un oasnmgire habilité, en ailppaitocn des aterlcis L. 434-10 et L. 451-1 du cdoe du travail, siot par l'entreprise ; dnas ce denirer cas, son pgrmmamoe et les meyons pédagogiques utilisés doeivnt aiovvr été soumis, puor avis, au comité d'entreprise ou d'établissement.

Quelle que siot la tlilae de l'entreprise, la fomatroin est réalisée en prtiae suos la forme d'un sagte d'une durée mimuxam de 5 jruos ; ce stage srea effectué soeln des modalités ceuenonvs etnre l'employeur et les bénéficiaires. À défaut d'accord, les dsspioioitns légales sonert appliquées.

Lorsque la fmitroaon est effectuée par un oimngrase habilité, les anebescs pveenut être imputées sur les coingtgnens prévus au ttrie du congé de fromoitn économique, saciloe et syndicale.

Le tepms consacré à la footiramn des représentants du pnoersnl au CSCHT est pirs sur le tpmes de tvraial et rémunéré comme tel par l'employeur. Les dépenses cesparnrndoot à la rémunération des intéressés dnas les établissements de minos de 300 salariés snot déductibles dnas la lmtiie de 0,08 puor mille de la mssae des srlaeis payés pnnadet l'année en cours, du mtnaot de la poititipaacrn des eeyulmrops au fmnnacineet de la fmotoiran plnseiorlesonfe cnotinue prévue à l'article L. 950-1 du cdoe du travail.

Les eprtrnieess verloinlet à ce que le CSCHT bénéficie des myoens nécessaires à son efficacité.

Article 4 - Formation

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Les parntreaeis scuaioix de la bnarche considèrent la nécessité de mtrtee en ?uvre dnas les eriepentrss des procédures d'accueil et de ptoer une aetotnitn particulière au coihx des nouveuax matériels et équipements de prtocotn civtlecoe et iudiidneville en sorte que luer uliotstiaian siot de nratue à pretemtre aux salariés de trlaivlaer aevc un muxmaim de sécurité.

Procédure d'accueil

Tout nvuaeou salarié affecté tmermaonreiept ou dmlbunreaet sur un nouveavu stie diot rieevcor une itoormnifan et une fiomotarn puiatrqs adaptées à la prévention des rqsieus ponesoenlifrss par rroappt aux rqsieus liés à ctete entité.

Les enrpetisres de la branche, snas préjudice de lrues olnigiobtas

légales, s'assureront que les sociétés d'intérim ont bien donné, aux établissements auxquels il sera fait appel, la formation de base aux règles d'hygiène et de sécurité. Elles imposeront les CCHST concernés des procédures mises en place.

Les entreprises vont être amenées à recenser les équipements particuliers de formation à la sécurité prévues pour les salariés des entreprises extérieures ou sous contrat à durée déterminée devant occuper des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

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

Les équipements doivent être adaptés à la sécurité des travailleurs en matière de sécurité sur les lieux de travail, en particulier en matière de prévention (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation en rapport avec ce plan ...).

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

Choix des équipements matériels

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

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

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

Équipements de protection collective et individuelle

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

Au-delà, les entreprises doivent mettre à disposition des salariés exposés à certains risques des équipements individuels qui soient choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité. Le personnel est tenu d'utiliser ces équipements.

Article 5 - Création du comité national paritaire

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Les parties signataires, s'inscrivant dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000, décident de la création d'un comité national paritaire pour la santé au travail et la prévention des risques professionnels (CNPSTPRP).

Article 6 - Attributions du comité national paritaire

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Le comité national paritaire a notamment pour mission de :

- préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche professionnelle à l'examen, en particulier, des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

- déterminer les salariés exposés à ces risques spécifiques d'être bénéficiaires d'une surveillance médicale spécifique ;

- établir un bilan de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans la branche et des actions de prévention menées au cours de la période écoulée ;

- fournir des recommandations sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;

- recommander les actions concrètes et les éventuelles adaptations nécessaires à mettre en œuvre au niveau des entreprises et de la branche ;

- définir à partir du bilan effectué les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes nationaux de prévention, sans qu'il ne soit porté préjudice pour autant à l'application de l'article L. 230-4 du code du travail ;

- évaluer tous les 3 ans les actions de prévention menées dans la branche ;

- procéder, s'il y a lieu, aux adaptations nécessaires par l'apparition de risques nouveaux en dehors de cette périodicité ;

- négocier d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CARM ou la CNAM, en liaison avec le comité technique national (CTN) ;

- suivre l'application du présent accord ;

- apporter son expertise sur toute question de sa compétence dont la compétence sera saisie.

Dans l'attente de la création du comité et sans préjuger de ce qu'il décidera, le groupe de travail paritaire pourra en charger le premier thème retenu : les risques liés aux manipulations-manipulations.

Les travaux du groupe de travail paritaire seront reportés en l'état par le comité.

Article 7 - Composition, fonctionnement et moyens du comité national paritaire

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Le comité est composé de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires de l'accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés agricoles ;

- d'un nombre égal de représentants du collège "Employés".

Le comité national paritaire est présidé alternativement par le collège des organisations d'employeurs agricoles et par le collège des organisations syndicales de salariés agricoles du présent accord. La durée du mandat est de 2 ans.

Chaque représentant pourra se faire accompagner d'une personne choisie des questions traitées par le comité.

Durant la première année de sa mise en place, le comité national paritaire se réunit 1 fois tous les trimestres.

À partir de la deuxième année, le comité est réuni 1 fois par semestre.

En outre, le comité national paritaire peut être réuni, autant que de besoin, à la demande d'au moins 2 de ses membres, en cas d'apparition de risques nouveaux.

Le secrétariat administratif du comité est assuré par le collège des employeurs.

Les propositions débattues au sein du comité sont adoptées à la

majorité de ses membres.

Le temps passé par les membres du comité aux différentes réunions est considéré comme temps de travail. Le salaire correspond est maintenu par l'employeur.

Les frais d'hébergement et de repas ainsi que les frais de déplacements des membres du comité sont pris en charge par le collège "Erolpemyus" conformément aux dispositions en vigueur dans la convention collective nationale.

Article 8 - Services de santé au travail

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Tout salarié pourra demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur pourra également solliciter ses services et, le cas échéant, demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire ou en cas d'affectation à un poste particulier. Dans cette hypothèse, le médecin du travail procédera à l'examen médical du salarié et prendra les décisions qu'il juge nécessaires en toute indépendance.

Les parties réaffirment l'obligation d'une visite annuelle pour le personnel affecté sur l'exploitation (y compris les chauffeurs-livreurs), les lieux de port du ou de l'usage de denrées alimentaires, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité les fassent bénéficier d'une disposition particulière (travail au froid, travail de nuit, femmes enceintes...).

Tous les salariés sont soumis à une visite dont la fréquence maximale sera de 24 mois. *Toutefois, les salariés concernés qui en font la demande bénéficieront d'une visite*

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnole, le 6 décembre 2004.

Lettre d'adhésion du 13 octobre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective en date du 7 février 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Paris, le 13 octobre 2005.

Le syndicat national CFTC hôtellerie-restauration, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, dépôt des accords, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Notre organisation a l'honneur de vous adresser par le présent courrier, conformément à l'article L. 132-9 du code du

travail (1).

Il y a eu lieu, dans ce cadre, de prendre en compte les résultats des négociations sur les conventions.

(1) *Prise en compte de l'extension comme n'étant pas comprise aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail (arrêté du 3 octobre 2005, art. 1er).*

Article 9 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 23 juin 2004

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

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

Les parties conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises éligibles dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions prévues lors de la consultation mixte du 23 juin 2004.

Fait à Paris, le 23 juin 2004.

Le secrétaire de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Beaulieu Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 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 nationale des entreprises de collectivités n° 3225.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

travail, de son adhésion à l'accord de ce jour à l'accord de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de la restauration de collectivités du 20 juin 1983 en vigueur le 17 février 1984, étendu par arrêté du 2 février 1984, accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, signé par les partenaires sociaux en date du 7 février 2005.

Accord qui porte sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation continue et au développement de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, sur la formation professionnelle continue, en complétant ainsi l'accord relatif à la formation professionnelle du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue et au développement de la vie professionnelle des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments

distingués.

Le secrétaire général.

Avenant n° 40 du 21 septembre 2006 relatif au capital décès

Signataires	
Patrons signataires	SRNC ; SNERRS. Sntctidays de salariés :
Syndicats signataires	Syaidnct niaatonl CFTC, hôtellerie rtarasuteoin ; INVOA CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2006

Les prtiaes saairnatges coevnnnenit de piuovsrrre l'amélioration des cintidonos d'indemnisation de l'invalidité définitive et du décès en suripapmnt la ctnoidion d'ancienneté cnttiuoee de 12 mios dnas la branche.

Les dptioissnios de l'article 25 D telles que mseis en pacle par

Avenant n° 41 du 21 septembre 2006 relatif à l'emploi des femmes

Signataires	
Patrons signataires	SRNC ; SNERRS.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Sadicnyt noanatil CTFC hôtellerie rtoratuaiesn ; IONVA CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2006

Les peaitrs sateagiinrs cnromenfit luer volonté d'assurer la poroitetcn des feemms eceetnnis en arasncsciot la réduction de luer durée de travail hmaerbiodade et journalière.

L'article 15, paprhagare Empoli des femmes, est modifié cmmoe

Adhésion par lettre du 16 juillet 2007 de la CFDT services à la convention collective

En vigueur en date du 16 juil. 2007

Pantin, le 16 jeliult 2007.

La fédération des srcvies CDFT à la diitocern générale du travail,

Avenant n° 43 du 20 juillet 2007 relatif au taux horaires minimum et aux

l'avenant n° 34 snot modifiées cmmoe siut :

(Voir actrile 25 de la convention).

Entrée en vuiegur et extension

Le présent avenant, cnolcu puor une durée indéterminée, ernete en veiegur le juor svuanit la puitcaoblin au Jraunol ofeciifl de l'arrêté d'extension.

Les prtiaes sagitirnaes ceioennvnt que les acocrds d'entreprise ne pornuort déroger aux dosonsitiips du présent accord. Les acodrcs d'entreprise ne prounrot que rrrredenpe ou améliorer les présentes dispositions.

Les periatrs sitgrnaeais cnnnnioveet de ddenamer au ministère de l'emploi, de la cohésion soilace et du lneegomt l'extension du présent aneavt aifn de le rnerde aacblplpie à l'ensemble des epetirrsens entrant dnas le cmhap d'application de la cnettoivon ceiltcolve naatnloie du 20 jiuin 1983.

Fiat à Paris, le 21 sbterpeme 2006.

siut :

(Voir alitcre 15 de la convention).

Entrée en vgueur et extension

Le présent avenant, cocnlu puor une durée indéterminée, ernete en vgueur le juor sivnuat la pilitucbaon au Juaronl oiciffel de l'arrêté d'extension.

Les pitares sraagnieits cnenenvoient que les arcdcos d'entreprise ne pourrnt déroger aux dioiitpsnsos du présent accord. Les adccrs d'entreprise ne puonrot que repdrrene ou améliorer les présentes dispositions.

Les pierats sirtneiaags coeninnvnet de ddneemar au ministère de l'emploi, de la cohésion scoilae et du longmeet l'extension du présent annavet aifn de le rrdnee ailaplpbce à l'ensemble des epnrrseeits entrant dnas le camhp d'application de la covitonnen clcevtiioe nnaaotile du 20 jiuin 1983.

Fiat à Paris, le 21 srteempbe 2006.

39-43, qai André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15.

Monsieur le directeur,

En atlicpoapin de l'article L. 132-9 du cdooe du travail, nrote organisation, la fédération des secvires CFDT, a l'honneur de vuos irfnmoer par la présente de notre adhésion à la cenotnvoin ccovtillee noiltanae du pseenronl des epernierrss de rsiateuratn de collectivités n° 3225.

Cette adhésion pnerd efeit à deatr de ce jour.

Nous vuos ponirs d'agréer, Minosuer le directeur, nos suittaoans distinguées.

Le président.

classifications 1

Signataires	
Patrons signataires	Le SRNC ; Le SNERS.
Syndicats signataires	La fédération des scveiers CDFT ; Le sciandyt nitaoanl hôtellerie rtsiurraeotn CFTC.

Article 1er - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Article 1.1 - Définition du taux horaire minimum

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

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

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

De ce fait, les salariés stagiaires continueront qu'à compter du 1er janvier 2008 le taux horaire minimum dans la branche de la restauration collective est au moins égal au salaire horaire minimum irpofesonnreil de cncssoare (Smic).

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

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

Article 1.2 - Suppression du salaire de base mensuel (SBM) et du revenu minimum mensuel (RMM)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Compte tenu des dispositions de l'article 1.1 du présent avenant, les notions de salaire de base mensuel (SBM) et de revenu minimum mensuel (RMM) sont supprimées à compter du 1er janvier 2008.

Article 1.3 - Salaire minimum mensuel (SMM)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

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

Article 1.4 - Revenu minimum annuel (RMA)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté telle que définie à l'article 3.1.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 1.3 du présent avenant, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes cumulatives acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelle que soit la modalité de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité cunitone ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

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

? pour le niveau I : SMM X 70 % ;

? pour les niveaux IIA à VB : SMM.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués dans le présent avenant.

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

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

favorable.

Article 1.5 - Evolution des SMM et RMA *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

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

Les versements des RMA en découlent.

Article 2 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Article 2.1 - Evolution des classifications

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés s'engagent à reprendre, dès septembre 2007, les travaux de maintenance de la grille des classifications dans l'objectif d'aboutir dans un délai de 18 à 24 mois afin de :

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

Article 2.2 - Niveau I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Sans attendre la fin des travaux de restructuration des classifications, les parties s'engagent à reclasser les échelons A et B du niveau I de la grille de classification et d'adopter, pour ce niveau unique, les critères suivants définis pour l'actuel niveau IB.

Article 3 - Ancienneté et garantie des risques lourds

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Article 3.1 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A compter du 1er janvier 2008, dans le cadre des dispositions de l'article 3 du présent avenant, l'ancienneté acquise par le salarié, de façon cumulative dans les entreprises de la branche d'application de la présente convention, est transférée chez le nouvel employeur pour l'application des dispositions légales et conventionnelles se référant à une notion d'ancienneté (notamment licenciement, départ à la retraite, prime d'ancienneté...).

Article 3.2 - Garantie des risques lourds

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés s'engagent à ouvrir, au cours du socle de négociation 2007, une négociation sur la mise en place d'une prévoyance de base pour la garantie des risques lourds (décès, invalidité 3e catégorie, incapacité permanente).

Article 4 - Adaptation de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

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

Article 5 - Hiérarchie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés s'engagent à ce qu'il ne puisse être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf accord plus favorable.

Article 6 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des salariés cirmops dans le cadre d'application de la convention

cltileoecve nllantaioe puor le pesnnerol des esnrrepteis de rsteatioarun de collectivités du 20 jiuin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 jiuin 1997 (JO du 5 jielulit 1997).

Article 7 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avenant faansit ptiare intégrante de la ciotoevnnn cvllotiece naaotline puor le penorsnel des ensrrpeties de rsaerotiutn de collectivités du 20 jiuin 1983, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à codnotin d'observer les règles définies aux aierclts 2 et 3 de litade cveotinnon cveoctllie nationale.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avenant, colcnu puor une durée indéterminée, ertne en veuuirg le 1er jaievrn 2008, à l'exception des dtsopsiioins des altrceis 2.1 (Classifications) et 3.2 (Garantie des requis lourds) dnot l'application n'est pas subordonnée à luer extension, même si le ministère srea sollicité à ce titre.

Article 9 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les peitars sargatineis cennoievt de ddemnaer au ministère du travail, des renaoiltis secalios et de la solidarité l'extension du présent anevnat et de son aenxne aifn de le redrne alailpcpbe à l'ensemble des etinpseerrsn ernnatt dnas le chmap d'application de la cnetoioivnn ceiocllvte nalnotiae du 20 jiuin 1983.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Avenant étendu suos réserve del'application des diitnssoiops del'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennement atclrie L. 132-12-3) aux trmees deslueqels la négociation alnunele otiioglrbe sur les saerlais vsie également à définir et à pmamregorr au nvaieu de la bchrnae les muesres petematnrt de sepruipmr les écarts de rémunération entre les fmmees et les hommesavant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Les petrias singaeitars :
Rappellent que les diipstooins légales et clnlntooeienvs définissent le Smic ritsaortuan cvteicllloe (Smic-RC) cmome le saliare mmuiim de la bhrcane ;
Constatent que la glrile des cifcitnaisosals des métiers de la raretuositan ceitlcolve ne pmeert puls sueiafsnfmmt de perrnde en cmtpoe l'évolution des atnetets et des boeisns des ciletns et des coenvvis et les sioutahs d'évolution des caoorlabretuls ;

	MOINS DE 6 MIOS	6 MIOS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres (1)	3 mios	3 mios	3 mios
Maîtrise	1 mios	1 mios	2 mios
Employés	8 juors	1 mios	1 mios (démission) 2 mios (licenciement)

(1) Suaf siolitauptn cteoarllcutne particulière.

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 2 hueers d'absence par journée de travail, puor reerhechcr un emploi, pandnet le préavis.

Ces 2 hreues de rchecere d'emploi doevnit être pseirs en aorccd ernte l'employeur et le salarié. Les paetris pornuort s'entendre puor buelqor tuot ou ptiarae de ces hreues anavt l'expiration du délai de préavis.

Ces asncbees puor rchrceee d'emploi pnndaet les périodes précitées ne dnnonet pas leiu à réduction de salaire.

Article 14

S'accordent sur la nécessité de répondre aux aipasrtoins des salariés en teems de sécurisation dnas le cas des nhetasrrfs de marchés.

Les pareits sriiategnas décident :
De sieusutbtr le Smic de driot commun au Smic-RC ;
D'engager une négociation sur la mrinoaeidtosn de la girile des ciaialfinsscots et des qiofauictalns des métiers de la rotistaeuran clctolieve ;
D'apporter des gtniaares clcletieovs raleevits à l'ancienneté et à la prévoyance au sien de la branche.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Articles supprimés

Pour tneir ctpmoe de l'incidence des dniiosisptos prévues dnas le présent avenant, snot supprimés les aietrlcs satuvnis :
? atlcree 16 bis B : Sairale de bsae mniuum (SBM) ;
? aitlrce 16 bis C : Reevnu mnimum msuneel (RMM) ;
? alctrie 16 bis D : Reenvu mmuim aenunl (RMA) ;
? atlcree 16 bis E : Evutlooin des SBM, RMM et RMA.

Articles modifiés

Pour tiner cptomte de l'incidence des dstnpiisoois prévues dnas le présent avenant, snot modifiés les ailecrts sunavits :

Article 11
Prime d'ancienneté

La prmie d'ancienneté prned en cpmote l'ancienneté liée au carontt de tvial des salariés de suattt employé.
Elle est versée solen le barème svanuit :

ANCIENNETÉ	PRIME D'ANCIENNETÉ en % du saarile miuimmm mseunel
5 ans	1 %
10 ans	2 %
15 ans	3 %
20 ans	4 %

Elle est calculée sur le sliarae mumiim mensuel.

Article 13
Préavis et rechhrcee d'emploi des cntroats à durée indéterminée

A l'expiration de la période d'essai, en cas de ruptrne du cnoartt de travail, la durée du préavis, fioonctn de l'ancienneté, est définie cmome suit, suaf cas de fatue gvare ou cas de force merjaue :

Indemnité de leiicenmcct

Une indemnité dctitsnie du préavis srea accordée, en drheos du cas de ftuae grave ou lodure dnot l'appréciation fnilae atpinarept aux tribunaux, aux salariés licenciés anavt l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude rncenoue par la sécurité solcaie ou de bénéfice des dnpisooisotis de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale) et aaynt au minos 2 ans d'ancienneté.

Cette indemnité srea calculée cmome siut :
? mnios de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année

d'ancienneté ;
 ? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté + 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

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

Disposition particulière pour les cadres :

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

Ancienneté :

? de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année ;

? au-delà de 5 ans jusqu'à 10 ans : 1/10 de mois par année + 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;

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

? au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3/15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

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

Article 16 Rémunération Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

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

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

De ce fait, les entreprises s'engagent à ce que le salaire minimum conventionnel soit égal au salaire horaire minimum conventionnel (SMIC).

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

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

Article 16.2 Salaire minimum mensuel (SMM)

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

Article 16.3 Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

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

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes convenues avec les salariés pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quels qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des fonctions particulières de travail, par exemple la prime d'activité conjointe ou la prime de service minimum, ne sont pas perçues en compte.

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

? pour le niveau I : SMM x 70 % ;

? pour les niveaux IIA à VB : SMM.

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

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

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

Article 16.4 Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et les RMA négociés en octobre et pour la première fois en octobre 2008, pour appliquer à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent.

Article 25 D Capital décès

Les parties signataires ont souhaité mettre en place dans la branche de la métallurgie de la région de l'Alsace l'indemnité définitive ou du décès dont les conditions de mise en œuvre devaient être négociées au sein des entreprises.

Toutefois, les parties signataires conviennent que cette indemnité ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire minimum mensuel du salarié au moment de l'événement ayant entraîné l'invalidité ou le décès.

Le taux de capital décès pour la couverture des risques définis au 1er alinéa, sera réparti, au sein de chaque entreprise, à parts égales au minimum entre l'employeur et le salarié.

Si cette garantie capital décès s'inscrit dans le cadre d'un régime déterminé de prestations revalorisées à la prévoyance, la répartition de la cotisation entre salarié et employeur relève au capital décès, telle que visée ci-dessus, s'appréciera en tenant compte des dispositions applicables au sein de chaque entreprise et relatives à la prévoyance.

Article 35 Départ à la retraite

A. ? Départ en retraite.

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

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté, dans les conditions fixées au paragraphe C ci-après.

B. ? Mise à la retraite.

La sunnaevre de l'âge de 65 ans révolus constitue un motif réel et sérieux pour mettre fin à l'engagement du salarié. L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié atteint l'âge susvisé doit le faire en respectant la même procédure et le même délai de préavis que s'il s'agissait d'un licenciement.

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

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

C.-Indemnité de départ à la retraite.

L'indemnité de départ est calculée comme suit :

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

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
5 ans	0,5 mois
10 ans	1 mois
15 ans	1,5 mois
20 ans	2 mois
25 ans	2,5 mois

B. ? Indemnité de départ à la retraite pour les cadres

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RTARIETE
5 ans	0,5 mios
10 ans	1 mios
15 ans	2 mios
20 ans	2,5 mios
25 ans	3 mios

Article 36
Etablissements à activité cnoinute
Article 36.1
Prime d'activité couinnte

L'évolution des atettens des cenitls asini que du cntxtoe économique amène de puls en puls sunvoet à eeerxcr l'activité dnas des établissements où l'activité est continue.
Ces établissements (unités géographiques distinctes) s'entendent de cuex fncatonniont 7 jrous sur 7 :
? dnas lsleequs snot assurés, dnas ces conditions, pricotoudn et/ou scvreie aux cnvivoes ;
? dnas lesquels, par voie de conséquence :
? le rythme de trivaal entraîne son exécution par reeunlot arstroi d'horaires réguliers ou irréguliers, tnat en snmiaee que les samedis, dmenacihs et jruos fériés ;
? le rhtmye de jours de rpoes s'applique selon les diopnitisoss de l'article 10 F de la cnonveiotn clevlcotie nationale.
Le salarié affecté dnas un établissement défini ci-dessus, où ces oiiagntbols s'imposent et aqxulleues il est astreint, perçoit, en contrepartie, une pmrie mensuelle, dtie pmrie d'activité cnoitne (PAC), pmrie qui ne se cumlue pas aevc ttuoe arute pmrie déjà exnistate anayt le même ojbet (par exlepme : pimre de dimanche, pimre de week-end, pimre de sujétion...)
Cette prime, dnot le mannott burt est égal à 40,90 ? puor l'horaire meusenl en vguiuer et alcpaibple dnas l'entreprise, est versée au partora du tpmes de trivaal effectif.
Toutefois, elle ne puet être inférieure à 50 % puor les salariés à tpems partiel, puor 1 mios clompet de travail.

Article 36.2
Prime de srveie minuiimm

Dans les établissements à activité cnuionte dnas lquesles les salariés snot amenés à eercxer une activité de restauration, ou de seievcrs à caractère hôtelier, au bénéfice de ciovnevs dépendants, un srvciee minimum, qui ne suiarat rermtee en casue le diort de grève, srea en tuos cas assuré.
Les pereonsns dépendantes snot celes qui requièrent une adie puor apiclmocr les aects élémentaires de la vie courante, à trite tprmiaoree ou permanent, en riosan d'un hcaiadnp phquiyse et / ou psychique.
Dès lors, et en contrepartie, une pmrie de « sirvcee mmiium » d'un monantt burt de 20,40 ? puor l'horaire muneesl en vueiugr et ablacippe dnas l'entreprise est attribuée au salarié atirnest à l'obligation de scribev minimum. Elle est versée au ptroraa du tepms de trivaal eeticff snas poivuor être inférieure à 50 % puor les salariés à tepms partiel, puor 1 mios clpompet de travail.
Les salariés concernés qui tnarlelivat dnas le setucer à activité ctunoioe et qui en sbnseuist les cotterannis perçoivent la pmrie d'activité cintoune et, s'ils y ont droit, de srcevie miumnim dunart lures congés payés s'il n'en est pas déjà tneu ctompe dnas luer mdoe de calcul.
Les salariés bénéficiant de dioosisnpts puls atvsaeegunas à la dtae d'application du présent accrod ceoonrsvt les agaenavts de ces diionossitps qui ne peuvent, en aucun cas, se cleumur aevc les dnoisioitps présentes (par emelxpe : piemrs déjà ettnsixaes aynat le même objet, attribuées dnas des conintiods puls fvaloarbes et / ou d'un mnaontt puls élevé que cuex prévus par le présent avenant).
Ces pmreis n'entrent pas dnas le caulcl du « rneevu mmiinum annuel. »
Cet aeanvnt frea l'objet d'une aenxne au crotant de tiraavl des salariés concernés.

Annexe I à l'avenant n° 7
Rapport aennul sur les emplois et les sealiras effitefcs dnas la banhrce

Evolution économique :
? telbaau chiffré ;
? description.
Evolution des ecttieffs au 31/12/1989 :
? total ;

? CDI ;
? CDD ;
? CIDI ;
? tpmes peiartl ;
? intérim / eebhmcaus / départs.
Salaires de la barhcne au 31/12/2...
(Moyenne pondérée) :
? sarliae meusenl myeon ;
? nrveeu mnsueel moyen.
Tableau sur les cgaerhs saeoicls pranoeatls et salariales.
Formation poolernfnslseie cnntuioe :
? nmobre de salariés concernés ;
? nbomre d'heures de foomtainr ;
? nrbome de crantots de fmioatorm en aarltnecne ;
? oeraonitnis de la branche.

Salaires de la bacnhre au 31-12-2... (1)

Base 151,67 heeurs
(Rubrique 211 blain social)

Tableau non ropiduert - vior BO cntvneonios clvetoelics 2007-41. (1) Vior ntoe evpctaxliie ci-après.

Salaires de la brhcnæ ? Ntoe eplvvaixte

Salaire mnseuel meoyn :
Salaire mueesnl myeon au 31/ 12/2... puor 151,67 heures. Seul que siot l'horaire pratiqué dnas l'entreprise, le slaaire diot être rapporté à 151,67 heures.

Salaire x 151,67 h

divisé par

Temps plien msueel de l'entreprise

? hros aaagentvs en natrue ;
? hros hereus supplémentaires.
Revenu mnesuel meoyn cnpromed tuos les éléments de la rémunération ramenés à 151,67 hueers :
? siralae mueensl myeon au 31/12/2... ;
? auequl s'ajoutent :
? l'avantage en nruate moeyn mesueel ;
? 1/12 des piemrs cnlteracotules aynat un caractère de sarliae (13e mois, pmrie de fin d'année ou d'exercice, pimre de fin de saison, pmrie de vacances...);
? hros heerus supplémentaires.

Effectifs

Les salariés à tpems pateril cotpnmert puor un.

Avenant n° 3 rrtiaef au cmhngaeent
de preeatritass de svreicis
Article 3.1
Avantages idulniedvis ? b)

Le nuovel eolupymr s'engage à meiinnatr l'équivalence gboalle du rvneeu antérieurement perçu snas être tneu de perpétuer les libellés de ses coetanopsmes et ses modalités de versement, coptme tneu de la très gnrdae variété de stiuniaots pratiquées chez les elymopreus précédents dnas la cspotomiion des revenus.
Cette prituqae poanuvt éventuellement mefididir le mannott des searilas perçus mensuellement, le neovul emeyouplr vleirlea à atténuer dnas la muerse du psbisloe les icieicndns de ces variations.
Il est enndteu qu'un salarié reiprs ne puet pveireocr chez le neovul eoepyumlr un rneevu anuenl de reisrpe calculé à la dtae du trfrnesat qui saiert inférieur :
? d'une part, au renevu de csroapoimn ;
? d'autre part, au rneevu miumnim de sa qtilaoucaifin chez le neovul employeur.
Le rvneeu de ciormoaaspn se définit comme le rvneeu aunnel perçu chez l'employeur précédent calculé à la dtae de la rspeie en atanddoniit tuos les éléments de rémunération, c'est-à-dire : le srilaae mmiium mneuesl multiplié par le nrbmoe de mios de vemrsneet auquel s'ajoutent les pmires permanentes, les pimres non msuleenels proratisées, pimre d'ancienneté et éventuellement la voisaolratn d'avantages aiuqcs à tirte individuel.
Le revenu mmiinum aeunnl de la qloaaiticifn chez le noevul

emupoleyr est défini dnas cqauhe etnrpseie et ne puet être inférieur, en totue hypothèse, au revenu miumnm aunnel de la gatafoiucilin tel qu'il est prévu par la cvntneioin covtcilele nationale.

Accord sur le tivaarl iteitrmntnt dnas le seucetr saolcric

Article 7

Dispositions ctenenlvleoeoins ? pahrgparae 2

2. Puor la détermination de tuos les ditors liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot prsies en cmopte en totalité, nntmoeat en ce qui cocnrene la pmrie d'ancienneté, les asnebcas autorisées puor ccerinstncoas de famille, le miitanen du siraale en cas de maladie, la maternité ou l'accident de travail, la fmraooitn pslenlsrfonoeie et syndicale...

Accord-cadre du 15 jenviar 1999 raletif à la msie en pcale de la réduction du tmeps de tavriral dnas la brnchae de la rarioatteusn ccetllivoe

Article 6

Le compte épargne-temps ? alinéas 1 et 2

Les erseteniprs pneevut mttere en pacle un cmpote épargne-temps qui pmeret à tuot salarié, sur la bsae du volontariat, de repertor des ropes non pirs aifn de ctunsoiter l'indemnisation, suos frome de salaire, d'un congé de lougne durée puor cocnnneave personnelle. Il cinrotbue à une giotesn du tmeps de tviraal dnas une pprtseviepe de myeon ou lnog tmree puor dipseors d'un ctapail tpems aifn namtenomt de réaliser un peojrt prsnoeenl ou d'anticiper la fin de carrière. Tout salarié en cotanrt à durée indéterminée ayant au mnois 1 an d'ancienneté puet oviurr un ctopme épargne-temps.

Accord du 7 février 2005 ratelif à la foaiomtrn periennsllsfooe dans la barnhe de la raotsaeiutr n ceitlclove

Article 3.3

Le développement de la fnctioon tutarole

3.3.4. Les pariets sagrientias icentnit les epiesretnrs à mettre en ?uvre des modalités particulières de vloairoaistn de la footincn taourlte exercée par les salariés.

Les clbtuoareaorls qui exxeent une fooncitn de ttueur pdnaent un miumnm de 6 mos consécutifs bénéficient d'une pmrie de tutorat.

Cette prime est calculée sur la bsae d'un matnnot mnuimim de 2 % du sliarae miminum mseeunl multiplié par le nomrbe de mos de trtauot et versée au puls trad à l'issue du cnarott et/ou de la période de professionnalisation.

Article 4.2

Durée du driot iudniveidl à la foiarotmn

Tout salarié en canotrt à durée indéterminée jniusifatt de 1 an d'ancienneté bénéficie cuqahe année d'un diort iivdduienl à la farmtooin de 20 heures. Ces hreues puneevt être cumulées sur une période de 6 ans dnas la ltiime de 120 heures.

Les salariés employés suos cnarotot d'apprentissage ou suos ctonrat de pnoifatnreioailosssn ne snot pas concernés par cette

Avenant n 2 du 27 mai 2009 à l'avenant n 3 du 26 février 1986 relatif au changement de prestataires de services

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FTGA FO ; IVNOA CFE-CGC ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 27 mai 2009

Les praiets siagarenits raanpplet l'objectif de l'avenant n° 3 d'assurer la stabilité de l'emploi et la continuité des ctrtnaos de travail, d'une part, réaffirment qu'en cas de drveceegins sur l'application de l'avenant n° 3, les sociétés concernées chenoerhrct en commun une sitoluon avant de pernrde tutoe mrsuee provoquant, de fait, l'absence d'employeur puor les

mesure.

Pour les salariés en carotnt à durée indéterminée à teps partiel, taturulies d'un suel ctaront de travail, la durée du diort iivdduienl à la froomiattn est égale à 1,3 % des hreues effectuées (horaire ctnatcureol de base, puls hreues complémentaires, congés payés inclus), dnas la ltiime de 20 hereus et plafonnée à 120 heures. Dnas tuos les aretus cas, les dnsiotspsios de l'article L. 933-1 du cdoe du taravil s'appliquent. Pour les salariés en crtnoat à durée déterminée rplssenimat les ctiooinnds d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, cette durée est calculée pro rtaa temporis, plafonnée à 120 heures.

Par acrcod d'entreprise, des modalités particulières de msie en ?uvre du diort iivdduienl à la fimrotaon pvuenet être prévues, dnas le repest des dsiopiisntos des alinéas précédents.

Avenant n° 21 à l'article 16 A

relatif aux caioslfsactinis

Article 1.1

Grille de caistaiofnclss

Voir annexe II. 1.

Article 1.2

Légende

(1) Ctete fromoatin est dispensée sur une période d'une apulmdtie maxuimm de 12 mois. La friaoomtn théorique se déroule suos la diirecotn d'un fetraoumr en droehs de l'établissement d'affectation.

(2) Cttee ftaimoorn est dispensée sur une période d'une atmpluide mxiamum de 6 mois. La fooraimtn théorique se déroule suos la dcreoitin d'un feomautrr en dhores de l'établissement d'affectation.

(3) La promoitio du salarié formé inrnveeit au puls trad dnas les 6 mos de taavril ecffietf suvanit la rmesie du diplôme. Une période pirrbotoae de 1 mos est alros observée, pdnenat lquleale l'éventuelle mcoiatfoiidn de rémunération puet penrrde la fmroe d'un complément pooiirsrve suos quelque forme que ce siot (prime, complément prsvrooie d'appointement...).

Au terme de la période probatoire, si le salarié est confirmé dnas son poste, le mtonnat de la rémunération complémentaire est intégré au siraale minmum mensuel.

(4) Snot gérants careds les cefhs d'établissement dnnt la lgare expérience et le neaivu élevé de responsabilité, jieitsunft l'application de ce statut. Snot ominbreotgilaet cadres les cefhs d'établissement drctimneeet rattachés à luer dcireuetr régional (ou allotppeian équivalente) et/ou diiarengt une (ou plusieurs) unité (s) de rtieaotsaur n dnt le crfifhe d'affaires aneitnt en année penlie (12 mos ou équivalent puor les activités discontinues) un mtonnat égal ou supérieur à 2 286 735,26 ?.

En toute hypothèse, sronet cadres les salariés de nieavu V B, l'accès à ce stautt étant psbsiole dès le naievu IV B.

(5) L'employé de rstteruaaion puet se vior proposer, après 18 mos d'ancienneté, une frmooatin complémentaire pertnaemtt d'accéder au potse d'employé tceiqhune de restauration.

(6) L'employé tihnuqece de rtaeoraistun puet se vior proposer, après 2 années d'exercice de cet emploi, une fmriatooon complémentaire perntamett d'accéder au potse d'employé qualifié de restauration.

salariés concernés par le transfert, d'autre part, cnovnenent de compléter l'article 3 cmroe siut :

Article 3

Poursuite des ctaonrts de traivai

a) Inchangé.

b) Inchangé.

« c) Les cntotras de tiavral des salariés de sautt aegnt de maîtrise et cdrae snot mienauts chez l'employeur cédant suaf si un accrd écrit enrte le salarié, le cédant et le sseucuser prévoit la puioistre du cronatt de taarvil chez le successeur.

Si, et suenemlet si, le cédant n'est pas en mesure, dnas le délai de 1 mos et au puls trad 15 jrous avant le démarrage etfcief de l'exploitation par le repreneur, de les atefcfr sur un pose équivalent n'entraînant pas de mcfdoioiatn du ctnaort de tviraal ou de dépassement du tmeps de tjreat iitainl dnnt l'importance inardiuit un déménagement, les salariés de sutatt agnet de maîtrise et cadre, qui en eixmrreopt la volonté de manière explicite, sonert transférés chez le sussecucer snas que celui-ci pusise s'y opposer.

Les éventuelles ceausls de non-concurrence fisanat ostalbce à ce tafernnt deinvennet par la volonté des paertis expressément caduques. »

Les aeurts dinipsooitss de l'avenant n° 3 denreueemt inchangées.

Transferts d'exploitation de cuniise ctrealne

Les ptiraes sgaietrnais s'engagent à rnerdepre les négociations sur les ftetsrnras de prooesnln dnas les repsires d'exploitation de cuisine centrale.

Hiérarchie

Les ptaeirs sriaegtnias ceneninnovt qu'il ne purroa être dérogé aux dospitnsois du présent anaevnt par une cintnevoon ou un

Avenant n 45 du 22 juin 2009 portant transposition de la loi relative à la modernisation du marché du travail

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FTGA FO ; CFSV CFTC.

Article - Préambule

Le présent avenant, cnlocu puor une durée indéterminée, ernte en viuiegr le juor siunavt la piutaolbcin au Jruanol ofeficil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Les prteieraans siucaox ont signé le 11 jnviear 2008 un aoccrd nontaial ioentnnspreorfeisl (ANI) qui prévoit nmonamtet :

? la msie en plcae d'une période d'essai iornppeeirnsneloflte et l'institution d'un délai de prévenance en cas de rurutpe de la période d'essai ;

? l'amélioration des geniartas des salariés en cas de liencenmceit et de mdaaile ;

? la création d'un caotnrt à durée déterminée puor la réalisation d'un obejt défini.

La msie en ataplopiicn de cet aoccrd était subordonnée à l'adoption de disitsponis législatives et réglementaires, d'une part, à l'extension de l'ANI, d'autre part.

La loi n° 2008-596 du 25 jiuin 2008 (publiée au JO du 26 jiuin 2008) prnoatt maeoinsdtiorn du marché du trivaal et duex décrets en dtae du 18 juleilt 2008 (publiés au JO du 19 jueilt 2008) ont transposé les dtionipsoiss de l'ANI dnas le cdoe du travail. Enfin, l'arrêté du 23 jelulit 2008, publié au JO du 25 juillet 2008, ptnroat etosinxen de l'ANI est vneu compléter l'ensemble du dispositif.

Certaines de ces doisisontps doevint être transposées en l'état dnas la cintnooevn collective, d'autres nécessitent, puor luer application, un acrocd de brhcae étendu.

Les peeairtarns saoiucx cennnnvoiet :

? d'une part, de modiifer les acltries sntuivas de la coinonvten colvlitcee ntioaalne ;

? l'article 12 rleaitf à la période d'essai ;

? l'article 14 rtaleif à l'indemnité de leicenemcint ;

? les aeitrcls 25 et 26 rtfaleifs à l'indemnisation de la miaalde ;

? d'autre part, de mrette en plcae le crtoant à durée déterminée à oejbt défini dnas la bnrhcae de la riraetsoutn collective.

Article 1 - Période d'essai

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, etrne en viuiegr le juor siuavnt la pbouitclan au Jruoanl ofeicifl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Les diinsiopotss de l'article 12 de la connvoetin clcovltiee nliaoatne puor le porenensl des etresreipns de resaruioattan de collectivités du 20 jiuin 1983 snot modifiées cmmoe siut :

« Atcitre 12

Période d'essai des ctatorns à durée indéterminée

aroccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf aoccrd puls favorable.

Entrée en viuuegr et eitesnxon

Le présent avenant, coclnu puor une durée indéterminée, etrne en viuiegr le juor siaunvt la ptiaocibuln au Jaonrul oicffeil de l'arrêté d'extension.

Les peritas seaitangrs cvinonement de dmneaedr au ministère du travail, des retiaonls sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent annavet aifn de le renre aalplcipbe à l'ensemble des espenetirrs ennartt dnas le chmap d'application de la cnoivoetn ciltecovle ntlaaoine du 20 jiuin 1983.

et délai de prévenance en cas de rruptue de la période d'essai

Tout salarié puet être siuoms par l'employeur à une période d'essai. Celle-ci ne se présume pas et diot être expressément stipulée dnas le cronatt de travail.

La période d'essai puet être renouvelée une fios suos réserve que ctete possibilité siot expressément prévue dnas le cantrot de travail.

Article 12. 1

Durées miaelmaxs de la période d'essai

STATUT	PÉRIODE D'ESSAI	RENOUVELLEMENT de la période d'essai
Cadres supérieurs (*)	4 mios	4 mios
Cadres	4 mios	2 mios
Agents de maîtrise	3 mios	1 mios
Employés	2 mios	?

(*) Tles que définis dnas l'avenant n° 25 rtielaf à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail.

Des périodes d'essai puls cueotrs pevunet être prévues dnas le cnarott de tivaarl ou la lertte d'engagement.

Article 12. 2

Modalités du rlvenmeleounet de la période d'essai

Le rlvmeoeueennlt de la période d'essai devra fiare l'objet d'un aoccrd écrit signé des duex parties, avnat la fin de la période d'essai initiale.

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

Article 12. 3

Prise en copmte dnas la période d'essai des sgetas effectués dnas l'entreprise

En cas d'embauche dnas l'entreprise, en cartont à durée indéterminée sur le même poste, à l'issue d'un sgtae intégré à un cuurss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée du satge srea psrie en ctompe snas que clea ait puor eefft de réduire la période d'essai de puls de la moitié.

Article 12. 4

Prise en cmopte dnas la période d'essai de la durée d'un crtnaot à durée déterminée effectué dnas l'entreprise

Lorsque, à l'issue d'un cnaotrt à durée déterminée, la rioltean contultecarle se piruoust immédiatement par un catnrot à durée indéterminée, sur un même eolpmi exercé dnas les mêmes cidooitnns ou dnas des cdninotois analogues, la durée du ctnorat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nuaveu contrat.

Article 12. 5

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

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

Rupture à l'initiative de l'employeur

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
De 8 jours à 1 mois	48 heures
Après 1 mois	2 semaines
Après 3 mois	1 mois

Rupture à l'initiative du salarié

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE
Moins de 8 jours	24 heures
8 jours ou plus	48 heures

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 12. 1. »

Article 2 - Indemnité de licenciement

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour où sera signé le présent avenant et l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de distribution de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit.

« Article 14
Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement du préavis sera accordée, en cas de faute grave ou l'absence de l'appréciation finale approuvée aux tribunaux, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale) et qui auront été employés au moins de 1 année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit :
? moins de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté + 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

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

Ancienneté :
? de 1 à 5 ans : 1 / 5 de mois par année,
? au-delà de 5 ans et jusqu'à 10 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans,
? au-delà de 10 ans et jusqu'à 15 ans : 1 / 5 de mois par année +

1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
? au-delà de 15 ans : 1 / 5 de mois par année + 1 / 15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans + 2 / 15 de mois par année au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans + 3 / 15 de mois par année au-dessus de 15 ans.
Le présent avenant des deux systèmes, légal ou conventionnel, s'appliquera au cadre. »

Article 3 - Indemnisation de la maladie

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour où sera signé le présent avenant et l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Les dispositions des articles 25 et 26 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de distribution de collectivités du 20 juin 1983 sont modifiées comme suit :

« Article 25
Absences pour maladie et accident
Maladie. ? Invalidité définitive. ? Décès

Garantie d'emploi (art. 25-A) : dispositions inchangées.

Indemnisation de la maladie (art. 25-B) :

Dès lors que le salarié justifie de 1 année d'ancienneté, chaque maladie dûment constatée par un certificat médical donne lieu au versement des indemnités ci-après :

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

? 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

? 66 % du salaire brut du 38e au 67e jour d'arrêt ;

? 60 % du salaire brut du 68e au 183e jour d'arrêt.

De 2 ans à 3 ans d'ancienneté :

? 90 % du salaire brut du 8e au 37e jour d'arrêt ;

? 70 % du salaire brut du 38e au 183e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

? 90 % du salaire brut du 8e au 40e jour d'arrêt ;

? 70 % du salaire brut du 41e au 183e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 25-C) :

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

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

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

3. Pour le calcul des indemnités deus au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue à l'article 25-B.

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

5. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale par le salarié. En aucun cas, l'intéressé ne pourra percevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

6. La présente convention ne met pas en cause la répartition, entre l'employeur et salarié, de la charge des cotisations sociales dues jusqu'à ce jour.

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rachat de cotisations existantes dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque établissement libre de négocier avec les cotisations financières de régimes aléatoires au-delà de la convention collective.

Capital décès (article 25-D) : dispositions inchangées.

Article 26
Accidents du travail et maladies professionnelles

Garantie d'emploi (art. 26-A) : dispositions inchangées.
Indemnisation des accidents du travail (art. 26-B) :

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

De 7 mois à 1 an d'ancienneté :

? 80 % du salaire brut du 1er au 91e jour d'arrêt ;

? 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

De 1 an à 2 ans d'ancienneté :

? 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

? 80 % du salaire brut du 31e au 91e jour d'arrêt ;

? 85 % du salaire brut du 92e au 183e jour d'arrêt.

Après 2 ans d'ancienneté :

? 90 % du salaire brut du 1er au 30e jour d'arrêt ;

? 85 % du salaire brut du 31e au 183e jour d'arrêt.

Conditions d'indemnisation (art. 26-C) :

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

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

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

4. Le paiement sera effectué sur présentation du décompte de la sécurité sociale pour les cotisations des périodes de travail effectivement effectuées dans la même entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail, seront pris en compte.

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

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

Par contre, le financement de l'amélioration globale de ces régimes découlant de la convention collective, par rapport aux engagements existants dans chaque entreprise, est à la charge de l'employeur, chaque entreprise rassemble les négociateurs représentant les intérêts financiers de régimes alnés au-delà de la convention collective. »

Article 4 - Contrat à durée déterminée à objet défini

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Il est inséré à l'article 15 « Emploi de catégories de travailleurs » un article 15. 9 « Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ».

« Article 15-9

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini

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

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

Le contrat à durée déterminée à objet défini destiné à des effets de projet ne peut avoir pour effet de piévoir d'engagement un salarié lié à l'activité de gestion opérationnelle de l'entreprise.

Régi par les règles applicables aux contrats à durée déterminée, il devra, en plus des mentions obligatoires, comporter les mentions suivantes :

? la mission confiée à durée déterminée à objet défini ;

? l'intitulé et la référence de l'accord collectif intervenant ce contrat ;

? la durée du projet et sa durée prévisible ;

? la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

? l'événement ou le résultat objectif qui conduira le terme du contrat ;

? le délai de prévenance de l'arrivée du terme ou de la fin du contrat de la relation de travail en contrat à durée indéterminée qui ne

peut être inférieur à 2 mois ;

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

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

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

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

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

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

Mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans, un bilan des contrats à durée déterminée à objet défini devra être fait 1 an avant le terme de cette période. »

Article 5 - Champ d'application

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

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

Article 6 - Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

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

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2009

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de

Article 8 - Extension de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, éternel en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de

Avenant n 46 du 3 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS.
Syndicats signataires	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC ; Inova CFE-CGC.

Article 1er - Evolution durable des mentalités
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

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

Article 2 - Garantir l'égalité à l'embauche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

La rédaction des offres d'emploi devra être exempte de toute mention favorisant la candidature de l'un ou l'autre sexe. Rappelant que les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir, les entreprises sont encouragées à favoriser les femmes sur la base des principes suivants :

? définir des libellés de postes non discriminatoires ;
? définir des procédures de recrutement et leur mode de suivi ;
? traiter toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Enfin, les entreprises sont invitées à tendre en général vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, et en particulier pour les postes de nature opérationnelle, sous réserve des capacités du marché du travail. En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, interviennent en faveur des mesures de progression. Les entreprises sont encouragées à solliciter le personnel chargé de contribuer à l'égalité professionnelle.

Article 3 - Favoriser l'égalité d'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Article 3.1 - Accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

L'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience constitue un facteur essentiel de la coopération

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

de pour les pressions et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Afin de développer la mixité des emplois, les entreprises sont invitées à :

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

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

? la réduction des déplacements pour suivre une formation ;
? le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
? la participation des salariés à des formations ;
? la mise en place au salarié des conditions d'organisation de la formation à l'initiative de l'entreprise.

Article 3.2 - Accès à la promotion professionnelle
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

La mise en œuvre des compétences professionnelles et des compétences diètes de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises sont invitées à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Article 4 - Accompagnement des congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que la suspension d'activité ne peuvent en aucun cas constituer un frein à la profession professionnelle.

Les parties signataires, réaffirmant leur volonté d'assurer la continuité des femmes enceintes, conviennent de réduire, dès la 23e semaine de grossesse, la durée habituelle de travail des femmes enceintes en la ramenant à 31 heures.

L'article 15 « Emploi des femmes » est modifié comme suit :

(Voir article consolidé.)

« Article 15
Emploi des femmes

Les entreprises s'engagent à proposer une action particulière au respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles qui impliquent l'égalité d'accès aux emplois et l'égalité des salaires à poste équivalent entre les femmes et les hommes.

En outre, les femmes enceintes bénéficieront, à partir de la 23e semaine de grossesse suivant la date de sa déclaration médicale, d'une réduction à 31 heures de leur durée habituelle de travail effectif, ou l'équivalent de 2 jours par mois pour les salariées en fractionnés jours, sans perte de salaire.

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

Par ailleurs, afin de permettre en outre la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allègement de la charge de travail, les entreprises conviennent qu'en tout état de cause

la durée quinquennale du travail ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23^e semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

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

Article 4.1 - Congé de maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

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

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

La salariée bénéficiera, à la suite de ses congés, d'une matriculation d'adhésion aux agencements générales ainsi qu'à la mesure des agencements individuels perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son retour professionnel. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation auxquels l'employeur devra répondre.

Article 4.2 - Congé de paternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

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

Article 4.3 - Congé parental d'éducation
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

Le congé parental d'éducation est pris dans l'ancienneté pour moitié de sa durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.(1)

Toutefois, les 3 premières années prises dans la carrière entrent dans l'ancienneté pour la totalité de leur durée pour la détermination des droits qui y sont attachés.

Pendant son congé parental d'éducation, le ou la salarié (e) a droit de suivre, à son initiative, une action de formation professionnelle continue. Dans ce cas, il ou elle n'est pas rémunéré (e) et bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle prévue pour les salariés de la formation professionnelle.

Le ou la salarié (e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental a droit, dans le mois de sa reprise, à un entretien avec son employeur en vue de son retour professionnel. Les parties sauront évaluer l'impact de cet entretien systématique. Afin de maintenir son employabilité, le ou la salarié (e) bénéficie, à sa demande, d'un bilan de compétences et une action de formation professionnelle sera proposée.(2)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.3 « Congé parental d'éducation » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail. (Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

(2) La dernière phrase du premier alinéa de l'article 4.3 « Congé parental d'éducation » est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-59 du code du travail. (Arrêté du 28 juillet 2010, art. 1er)

Article 5 - Temps partiel
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

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

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

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

Article 6 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travailleurs qui exercent des fonctions équivalentes de responsabilité professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités et de compétences physiques ou nerveuses.

Article 7 - Equilibre vie professionnelle-vie familiale
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Les entreprises s'engagent à favoriser une conciliation entre le temps de travail partiel et vie personnelle, notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les heures et les conditions de travail.

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

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

Article 8 - Rapport annuel de situation comparée
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

- ? conditions générales d'emploi ;
- ? rémunérations ;
- ? formation ;
- ? conditions de travail.

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

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

Article 9 - Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport de
branche
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

Article 10 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Une commission de suivi, composée de deux représentants par entreprise ou syndicat représentatif au sein de l'entreprise ou du présent accord et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les 2 ans pour examiner les données pertinentes mises en place dans les entreprises.

Article 11 - Hiérarchie
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Les salariés signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord. Les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront que redresser ou améliorer les présentes dispositions.

Article 12 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

Article 13 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Le présent accord, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de services de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies

aux articles 2 et 3 de la loi constitutionnelle nationale.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

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

Article 15 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises existantes dans le champ d'application de la loi constitutionnelle nationale du 20 juin 1983.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2009

Les parties signataires entendent réaffirmer que l'égalité professionnelle est un thème essentiel qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quel que soient les sujets traités.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- ? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- ? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- ? la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

? dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 16 avril 2004 qui, par la mise en place de critères pertinents et une présentation sexuée de tous les indicateurs, permet de présenter une situation comparée des femmes et des hommes et de mesurer le taux de féminisation des emplois, par branche de la filière opérationnelle.

Il s'inscrit également dans le cadre des négociations de révision de la grille de classification qui mène à améliorer la branche professionnelle.

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

Elles remarquent également que certaines emplois sont encore féminisés (filiale service) ou masculinisés (filiale cuisine). Cela résulte de la forte présence de représentations socioculturelles, de la persistance des différences féminines dans les filières professionnelles de l'éducation nationale et de certaines professions qui dépassent le cadre du travail.

Les parties signataires, reconnaissant dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique, s'efforceront :

- ? d'identifier les causes de ce déséquilibre ;
 - ? de rechercher des axes de progrès en vue d'améliorer la parité hommes-femmes ;
 - ? de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération qui paraissent être constatés.
- Les parties signataires du présent accord entendent rechercher :

- ? une évolution durable des mentalités ;
- ? une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération ;
- ? un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Accord du 29 octobre 2010 relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes

handicapés

Signataires

Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFCF ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employés et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

L'emploi des personnes handicapées passe par :

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

Les entreprises de la branche favorisent le recrutement des personnes handicapées sur des critères pérennes ou visent à acquérir une formation, type contrats d'apprentissage, de professionnalisation. Les critères retenus doivent être complémentaires et les qualifications des candidats. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent respecter les besoins de la notation de compétences. Le salarié handicapé ne doit pas en effet être embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Pour cela, elles s'emploieront à la recherche de partenaires : Pôle emploi, équipes Cap emploi, associations régionales et départementales, missions départementales des personnes handicapées (MDPH), auprès de la région et de l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées et à la mise en place d'actions de soutien de l'ensemble du personnel en vue de l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées tels que prévues à l'article 5.

Des partenariats sont également développés avec les universités et les centres de formation pour faciliter l'insertion des étudiants handicapés.

Les entreprises s'engagent à favoriser l'accueil en leur sein, dans le cadre de conventions de stages, des personnes handicapées en cours d'étude ou en formation professionnelle.

Les entreprises seront également impliquées au développement de leurs relations avec les sociétés de travail temporaire afin qu'elles les accueillent dans une optique d'intégration par l'intérim.

2. Aménagement approprié des postes de travail.

Pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, les entreprises doivent veiller à l'aménagement approprié des postes de travail ; les instances représentatives du personnel (CHSCT, DP...) veillent au suivi de la réalisation de ces aménagements dans le cadre de leurs prérogatives.

Ce suivi porte notamment sur :

? une réflexion sur l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail ;

? l'utilisation des études ergonomiques si nécessaires et la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles nécessaires (fauteuil ergonomique, logiciel adapté?) ;

? la recherche, si nécessaire, de l'aménagement approprié du poste de travail ;

? l'anticipation du recrutement des personnes handicapées ;

? la prise en compte des règles d'accessibilité et l'intégration de la qualité des aménagements nécessaires dans les travaux.

L'entreprise pourra, au besoin, faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT, services professionnels de santé au travail, CARSAT...).

3. Mise en place d'un référent « handicap » et d'un référent de proximité.

Chaque entreprise pourra identifier un de ses collaborateurs volontaires référent « handicap », titulaire d'une formation des personnes handicapées dans l'entreprise et, selon la configuration de l'entreprise et du site, un référent de proximité.

Leurs missions sont précisées au point 3 de l'article 5.

4. Information des salariés favorisant d'un handicap sur les démarches de reconnaissance de leur situation ou de renouvellement.

Reconnaissant la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap de se signaler, la mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CCHST visent à informer les salariés concernés à l'égard de leur situation et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir les services de leur qualité de travailleur handicapé.

Le salarié handicapé qui le souhaite pourra se faire accompagner du référent « handicap » dans ses démarches auprès des organismes compétents à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé.

Chaque travailleur handicapé qui en fait la demande, et sur justificatif, pourra bénéficier de 1 demi-journée d'absence autorisée payée, à charge de l'employeur pour accomplir les formalités liées à son handicap, notamment auprès des missions départementales des personnes handicapées (MDPH) ou de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

5. Instances représentatives du personnel.

Les représentants du personnel, et notamment le CCHST lorsqu'il existe, sont des partenaires privilégiés pour permettre à la direction d'être informée de l'entreprise ou l'établissement d'un programme d'actions en faveur des personnes handicapées à travers une démarche participative et adaptée aux spécificités de l'entreprise, notamment pour ce qui concerne la santé des salariés.

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Les entreprises favorisent les actions adaptées pour permettre dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui l'est devenu, afin d'éviter autant que possible le licenciement du salarié. De même, il est rappelé le caractère essentiel de la prévention des accidents ou des maladies professionnelles.

1. Suivi médical des salariés handicapés et notamment par le médecin du travail

Les entreprises doivent informer le médecin du travail, de la part d'un médecin spécialiste, de la présence d'un salarié souffrant d'une incapacité de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un retour à l'emploi précoce des salariés. La détection au plus tôt et le développement de la coopération entre les instances du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchie, médecin du travail, CHSCT...) sont indispensables. Il est essentiel que le salarié concerné soit informé et s'implique dans le processus de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Dans ce cadre, le médecin du travail pourra être invité à se rendre sur place, visiter le poste de travail des travailleurs handicapés, ainsi que les postes envisagés pour accueillir une personne handicapée. Si nécessaire, un médecin sera sollicité. Les instances représentatives du personnel et notamment le CCHST pourront être amenés à faire

des poirpootisns d'aménagements de poste.

2. Aménagement des sntoaiutis de travail

2.1. Aménagement des locaux

Conformément aux dtpnoiiisiss de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, une atotenitn particulière srea apportée en vue d'améliorer l'accessibilité des locaux, non suneelemt des lcuoax enisxtats mias également lros de la coitctsuronn ou l'aménagement de nueovuax locaux.

2.2. Aménagement du psote du salarié reconnu handicapé

Toutes les meeurs destinées à fcileatir le mnitaien dnas l'emploi lleels que : étude ergonomique, foimatrn du salarié, de sa hiérarchie ou de son équipe à l'utilisation d'un matériel spécifique, seioutn personnalisé au salarié ou à l'équipe prnouot être envisagées.

L'entreprise pourra se fraie aiedr par le médecin du travail, des secvreis d'appui et d'experts tles que les AGEFIPH, SAMETH, INRS?

Le salarié nenocnu handicapé pourra se faire acegpcmaonr puor toute démarche entamée dnas le carde du miinaten dnas son eolmpi par la psreonne désignée par le référent « hcandiap » aux fnis de frvseoiar son aiodttapan à sa nlvuloee situation.

2.3. Aménagement des horaires

L'employeur s'efforcera d'aménager les hraioers de taiarvl des salariés handicapés qui en fnot la dandeme puor des rasonis médicales ou au rarged des ctonainrets de déplacement ou de trsnorpat en fcoiotnn de la ntuae du handicap, dès que clea rsete coliabptme avec les modalités d'organisation interne,

2.4. Tsarernft du nortat de travail

En cas de prete d'un marché, le cédant s'engage à iefornmr le reenurepr de la siatuiotn de tlireuaalvr handicapé du salarié rpeis et, si nécessaire, des ciitdoonns de taarivl particulières de cette personne. De même, le rpereuenr vleelria au maintien, vorie à l'amélioration, de ces cnidoiots de travail.

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

1. Egalité d'accès à la formation

La frioatmon personnalisée et adaptée des salariés handicapés frea l'objet d'une aitnteton particulière dnas le crade du déroulement de luer carrière et les prteias srgiitanes velniolret à un égal accès aux dspfiioistis de fmriaoon des salariés handicapés.

En particulier, les esreriptes vlerleonit à ce que cqahue frimotaon siot adaptée au handcaip et que l'accès des salariés handicapés à des dsisitpifos de fioomtarn siot le puls aisé possible.

Les frmaotonis à dicasnte poruornt ntnommaet être une mrsuee faiicnlatt l'accès à la fitoomran des persenons handicapés (ex. : internet, CD-Rom).

Les esnreirpets poornrut être accompagnées dnas les démarches de faritomon par des représentants des AFEGIPH et du FFIAH dnot le rôle srea en prlctetaiur :

? de farie connaître et prvoioumr les dtiioifssps et les modalités d'accès par différents mynoes d'information ;
? de meenr des anotcis particulières d'information et de cniesol nécessaires puor les puls pitetes eirntepesrs ;

? de mneer des atcoins d'incitation et aertppor un apupi méthodologique si nécessaire ;
? d'établir un rsneenemcet des beonns pratiques.

2. Eoulivton pollfeinssonere et promotion

L'entretien pnioeefnsosrl est, dnas ce cadre, un otiul eeetnssil puor la définition des biseons de faitomn et puor vileelr au bon déroulement des prcoraus piooeInfsrsens des pensrneos handicapées dnas l'entreprise, à luer évolution peineosflonlsre et à luer promotion. Le référent « hdncaaip » purora être amené à être consulté à cet effet.

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

1. Slsiaoitibensn des salariés

Les parties, cioesencnts que l'intégration des pennoess handicapées psase par une sensitlibioiasn sur le sujet, soihuetnat que seiont déployées dnas l'entreprise une itnorfoiamn et une stsbioliniesain sur le recrutement, l'insertion et le qiioedtn des salariés handicapés dnas la société.

Cette ctcaoomuiminn srea destinée à tuos et arua nnetomat vciaootn à lettur ctorne les préjugés et à farie évoluer les mentalités.

2. Cmioancoitun à doesnaittn du tuairalelvr handicapé

Une ctammunioicon à detaniotisn des pennoerss handicapées srea également réalisée aifn de les irmefonr sur l'intérêt de déclarer luer hnaacdip à l'entreprise. Ctete iaofiortmnn arua ntonmamet puor objetef de repelapr aux penonsers concernées qu'aucune discrimination, dnas quulqee dmnoiae que ce soit, ne puet être réalisée au sien de l'entreprise, sur la considération du handicap.

3. Référent « hacdniap » et référent de proximité

Le référent « hcdaainp » est en chrage du déploiement de la pqilotiue en matière de sniioislaetbsn et d'information tnat des équipes que des peonnerss handicapées. Une fiotroamn purroa être dispensée au référent sur l'accueil et l'intégration de salariés handicapés.

Selon la cnritaguooifn de l'entreprise et du stie (taille, nautre des prestations, tpe d'organisation?), un référent de proximité porrua être mis en pacle aux fnis de faeivosrr l'intégration du salarié handicapé. Il arua nemnamott un rôle d'accompagnement au qteiidoun dnas les problématiques rencontrées par le tluaavrlvr handicapé.

Il sera, si nécessaire, le rleais auprès du référent « hnciaadp » ou des sertuctus roesuerscs humaines.

4. Ctoechnipn d'un gidue pédagogique

La cntepocin d'un gidue pédagogique et méthodologique puor l'emploi des peesronns handicapées, à l'attention des erpreetniss de la branche, srea confiée au FAIFH en prrnaeitaat avec des ogiraenmss tles que l'INRS, l'AGEFIPH.

5. Rparopt de branche

Afin de svruie l'évolution du nbmroe de tuaavrlvlrs handicapés au sien de la branche, les pertneaaris scouiax cvveinnntot de compléter le rprpoat aneunl sur les salaires, la siuiatott économique et solciae et l'égalité pnfnieslrsloee des idecraiuents sviatuns :

Statut	Hommes	Femmes	Total
Cadres			
Agents de maîtrise			
Employés			
Total			

Chaque salarié cotpme puor un, qeul que siot le tpye de ctarnot de travail, y coimprs les tmpe partiel.

Article 6 - Développement de partenariats avec le secteur protégé

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Afin de développer l'emploi des pennreoss handicapées, les estrepiens ponourrt mtrète en ?uvre des pataneitrras adaptés avec les EAST (ex-CAT) et les EA.

Il s'agit de l'achat de pctoruis et de services ou ernoce de la msie à dsiiotpiosn de personnes.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Le présent acrocd cnoclu puor une durée indéterminée ernte en veiuogr le pmreier juor du mios suvniat la plabiciotun au Juranol oeciffil de l'arrêté d'extension.

Article 8 - Révision ou dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Le présent arccod porrua être révisé ou dénoncé dnas les ciodintons prévues par le cdoe du travail.

Article 9 - Extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Les paretis sgtiraneais cnenvnineot de denemadr au ministère du travail, de la solidarité et de la fontcion pubqluie l'extension du présent acocrd aifn de le rrdene alacippble à l'ensemble des enrsteripes etrnnat dnas le cmahp d'application de la cnvotineon cleoclvitie nalaitnoe du 20 jiuin 1983.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Le présent arccod s'inscrit dnas le carde de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dortis et des chances, la popicaitaritrn et la citoyenneté des pseoenrs handicapées, luleqlae afmifre le prncipie de non-discrimination à l'accès à l'emploi des penrosnes handicapées et définit des musrees iitacivtnes propres à feasviror l'emploi en meillu ordinaire.

De plus, la loi introduit, puor la première fois, une définition du hincadap et mfiodie la définition du traleuavilr handicapé.

Constitue un hiadacnp « ttoue liooaitmtn d'activité ou ritsrceiton de prciitpaiaton à la vie en société subie dnas son einvnnoemrent par une pnsoenre en rsoain d'une altération substantielle, dlarbue ou définitive d'une ou de piuerlss fonncitos physiques, sensorielles, mentales, cviogneits ou psychiques, d'un payholniacdpu ou d'un troblue de santé iladnvanit ».

Est dorénavant considérée comme tlrvuiaelar handicapé « tuote prnesone dnot les possibilités d'obtenir ou de cevrnoesr un

Avenant n 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

eploimi snot ecieemfvnfett réduites par siute de l'altération d'une ou de piuerslus fctinoons physiques, sensorielles, manletes ou psceiyuqhs ».

Les perianartes sociaux, sensibilisés à la problématique de l'accès à l'emploi des poensners handicapées, ont souhaité fasoivrer une démarche aitvce praententmt aux epepenrtirs de développer et d'encadrer une véritable pliiuqote rtveaile à l'insertion et à l'emploi des peronsnes handicapées au leiu de se conetnter de vserer une cioiurtotbn à l'AGEFIPH. Cttee démarche ptroralet sur l'amélioration de :

? l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des posesnrns handicapés ;
? le mneitian dnas l'emploi des salariés handicapés ;
? l'accès à la fairtmoon professionnelle, l'évolution et la porotomin des salariés handicapés ;
? la ssaillienotsbin des salariés et la cmociaitonmun à daointiestn du tlealivurar handicapé.

Les esrnetrpeis pourront, avec l'aide de l'AGEFIPH, fiare établir un ditgoiansc sur la piouiqlte « hndiacap » à mrtete en pcale en luer sein.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2010

Annexe I

Glossaire

AAH : atliolcaon aux aedtlus handicapés.
AGEFIPH : acstoioasin de gotisen du fdons puor l'insertion poistfelerosnne des pnreneoss handicapées.
ANACT : agcene nantilaoe puor l'amélioration des cnnooitdis de travail.
CAP epomli : lebal cmuomn à tuos les osniemagrs spécialisés dnas l'insertion des peosnrens handicapées.
CDAPH : csoimmison des doirts et de l'autonomie des pnsneors handicapées (ex-COTOREP).
CFA : cetnre de fimaotron d'apprentis.
CIF : congé ivideindul de formation.
CARSAT : cassie d'assurance rtireate et de santé au tviaral (ex-CRAM).
DIRECCTE : dirteoicn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du traiavl et de l'emploi.
DIF : doit iuiidvdenl à la formation.
DOETH : déclaration alnuente otralobgiie d'emploi des tvlerruaals handicapés.
EA : esrtnpiere adaptée.
ESAT : établissement ou sevcire d'aide par le tirvaal (ex-CAT).
FONGECIF : fdons piarratie ipernriootnefnsest de gtsieon du congé iivuidndel de formation.
IME : iutitsnt médico-éducatif.
INRS : itusnitt naianotl de rceecrhhe scientifique.
MDPH : misaon départementale des pnsenroes handicapées.
Pôle emploi.
RQTH : rcansenasnocie de la qualité de tlvelaariur handicapé.
SAMETH : svirece d'appui puor le mietinan dnas l'emploi des tlrvaleruais handicapés.
VAE : vodtaailan des auciqs de l'expérience.

Cet aenvant anunle et rlaempce les dtssspinioois de l'avenant n° 21 du 5 février 1997, à l'exception des dssiinootpis de l'annexe I ravlteie au paln de formation.

Préambule

De la volonté de mirneeodsr la gillre de cacltnsiaiofiss de la raosituaten collective

La brncahe de la ruasieatotr cvtilocele ctastnoe dipeus piluersus années d'importantes évolutions thnqueicoogels et économiques, qui ont des conséquences sur l'organisation et le cennotu du taarivl de tuos les emplois.

Les periats sgtiraneais ont souhaité friare évoluer le système de ncislofsaiats autcel puor le firae cedrrsnrpoee avec les métiers d'aujourd'hui et de demain, luer pjerot : « Crotnsuire l'avenir de la

prosoesifn à 10 ans » tuot en rpesnectat l'obligation qulnneinuaqe de négociation et en tnaent ctmope de ses eneujx :

? frvsoeiar le reueecnrmmt dnas un cxteone de binsoes non stfaiiatss importants, en pcleutraiir sur les métiers de la cuisine, et en teemrs d'attractivité du seucter puor les juenes ;
? rénover l'image de la pfseroison de la rttsiaaoruen collective, dnneer une visibilité et une rcsnansiasnocee de la psforsein ;
? mneianitr et développer l'employabilité des salariés par la msie en palce de nulveloes filières ;
? pteertmre l'ascenseur social, par une gtseion duiqynome des parcours, ntonammet puor la poioualptn féminine par la rvorotiaiealsn de la filière scireve (production froide). Si la prptioroon de fmemes au naeivu de la bhcrnae est de 56,5 %, eells représentent également 65 % des salariés de sttut employé et 84,5 % des etffices à temps praitel ;
? adptear les ctsiocioasflnis à l'évolution des métiers de la riotatsurean collective, par la ftrlioasamin des epmiols repères de la bnrcrahe et des compétences qui luer correspondent, à ptirar de la méthode des critères clantsas ;
? développer la mitoavotin des salariés et les fidéliser ;
? aesursr l'égalité pefloinenlorsse au trearvs de la fmtoriaon et de la promotion.

Les eptsneirres csanotentt que la démarche engagée pmtetrea au mnios à 10 % des salariés de bénéficier d'un niaveu supérieur à ceuli dnas lequell ils étaient positionnés.

De plus, les pearits sigranaetis ont associé à la nlovleue gllrie de ccoilatafsnis une gllrle de mnmiia cnennevtonois revalorisée et souhaité petror la pmire de fin d'année à 100 % d'un slaraie miuinmm mensuel, quel que siot le niveau.

Pour ciuronstre sa modernisation, la branche a engagé une démarche participative, imualipqnt ccahun de ses partenaires, qu'elles snoiet grandes, moeynens ou piettes etnserierps de la rsuitaratoen collective, ou oatisogniarns sanilydces : CFDT, CFTC, IVNOA CFE-CGC, CGT et FTGA FO.

Cette démarche a consisté à rileueilcr la vision que l'ensemble des aeuctrs a sur les eejnux de la profession, les métiers en cruos d'extinction et les nvueouax métiers.

Article 1er - Principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

La msie en pcalle du naeuovu système de cscifaliitnaoss de la brhncae de la rtueosiraatn cvlcleotie répond à la volonté de csrinurote « l'avenir de la prsfiosoen à 10 ans ». La nuveole csaltisaiiofcn a puor ocijbtef de s'appliquer à touets les errtesiepsn de la rrieuaattson collective, en déterminant une méthode uqunie de ptonneismoeit des emplois. Il s'agit de créer une véritable daquuiyme au sien des erineseptrs de resraoatuin collective, au tvears des critères classants, des elpmois repères, des filières, des passerelles, des ctecitafirs de qaulifcuiatn psrllonsoeenie (CQP) et du ctercaiff d'aptitude « employé(e) polyvalent(e) de rteiortsaaun » à créer. Il y a là la volonté de cuorsitne une véritable gtosein des pocraas reesputuesce de l'égalité professionnelle. L'emploi repère « rblsenpsaoe de pinot de vntee » ilutlsre ctete volonté d'égalité professionnelle.

Les peirats signataires, s'appuyant sur les truaavx du guproe de traiavl piriartaee créé à cet effet, ont :

? collecté et formalisé les données qtttanveiaus et qattilavuias sur les emiplos de la bhrcane à ptarir d'une aylnsae sur un échantillon sgiitfinicaf d'entreprises. Clea a pmreis de mrtee de la tnenraparse sur ces métiers et ;
? d'identifier les alnepatilops au sien des eeeprtsnriss ;
? d'identifier le pdois des effciefts ;
? de mtetre en évidence la disparité des aapeolipnlts d'une eensrtripe à une artue puor un même métier et les écarts de nueavix ;
? de mrtete en évidence des métiers n'existant puls ;
? d'identifier de nuueaovx métiers ;
? regropé les alnepoltiaps de même nrutae au sien d'emplois repères puor ;
? créer une voisin puls criale des métiers et de luer cnneotu ;
? crileair le pmiistnoonneet des différents métiers au sien de la psiseorofn ;
? srpiepurnr le folu etisxnat lros des ttfarnsres de pleoennsrs ;
? éviter la disirspeon des aaiptnllleos ;
? farveiosr l'émergence d'un lagngae cmumon ;
? améliorer la tcaerasprne du neivau des epomils d'une ernneitspe à une arute ;
? diminué le nrobme d'emplois repères existants, puor ;
? améliorer la visibilité des eipomils de la pierssoofn ;

? peermtrte à cauhcn de miuex se situer ;
? préciser par emlopi repère, le pntismeneoonit conventionnel, la mission, les compétences (critères classants), la formation, les aiealtlpopns conoeatrenpds ;
? hiérarchiser les epoilms repères les uns par raporpt aux artues ;
? moentrr l'aspect structuré de la pissooerfn ;
? créé l'emploi repère « employé(e) polyvalent(e) de reasirttuaoen » et précisé la noiotn de polyvalence veruss la polyvalence, puor :
? pessar d'une pncoeallyve inhérente au métier, à une réelle vaaoirotslin de la polyvalence ;
? deonnr une règle clriae puor dinusgietr la pollyenacve (réalisation de prulieuss tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière), de la polyvalence (réalisation de tâches aonedliletnds récurrentes nécessitant des compétences tuceehniqs supplémentaires) ;
? encourager, ntnemaomt par la formation, le développement de compétences nlolueves par les salariés ;
? armcoer l'ascenseur saicol ;
? créer un oiutl smlpie puor reconnaître la polyvalence ;
? créé une filière d'évolution puor les « employé(e)s qualifié(e)s de raotaiursetn » dnas le cdrae de la filière services, puor dveiner « roasenlpsbe de piont de vntee », puor :
? donenr une véritable possibilité d'évolution ponilfresoensle aux « employé(e)s qualifié(e)s de rursatatieon », le puls suovent des femems ;
? prrmteete une évolution puor les pnsrerenos de ttoeus les filières snas feroavir l'une par roarppt à l'autre (ce qui était dcifiliile heir si l'on ne vienat pas de la filière cuisine) ;
? identifié, via des critères classants, les compétences peroprs à cqahue epmloi repère, puor :
? premertte une merelliue itfidaciotnein des compétences reiqus puor tnier cchaun des elmpios ;
? améliorer la fiaomortn grâce à une mleeilrue lisibilité de chacun des epiolms repères de la bhncrae ;
? acttfceer précisément une aialltpoen à un eplomi repère et à son navieu ;
? valorisé les CQP eisatntxs et identifié cuex à créer, puor :
? créer une identité et une rncasnsaieoe des eolimps de la porsefsion ;
? pefossosanrleinir les emoipls et dnoc la rtuoaitrasen clctevioe ;
? faietclir la giosten de la fitrmooan puor les errsntiepes ;
? eganeurocr l'apprentissage et la fimrotoan ;
? formalisé des filières métiers, puor :
? créer une viosin de la psrsoiefon par filière ;
? pmretetre une psorirsoegn puls précise etnre les différents métiers ;
? offrir une meelulrie visibilité des possibilités d'évolution sur différentes otoeirtinnas de paruorcs ;
? vsilareor d'autres filières que la filière cuniise cmmeo la filière sevcire ou la filière liustgoiqe ;
? formalisé les pelaeelssrs pntraetmet de matérialiser l'ascenseur social, puor :
? fctieair l'identification des bonseis de fomoriatn ;
? fctailair la msie en ?uvre dnas les eiersrptnes de la gtsoein prévisionnelle des eplimos et des compétences ;
? itifneiedr des pcuorras d'évolution etnre ccahne des filières en fatianclt la mobilité d'une filière à une ature ;
? amuetnegr l'attractivité de la perfsooisn en pnarpoost des prcruaos qnfutliaias ;
? moevtir et fidéliser les salariés par la matérialisation des pinoogrsers plsbsoes ;
? formalisé une gllrie en fiasant en sorte qu'il n'y ait puls d'emplois chaeuhnacvt duex niveaux, puor :
? créer un pnnetnesoimoit homogène puor toteus les etensrepirs de la bcharne ;
? cifarleir le pnomsinotnieet des eilopms et alpeoatnlpis dnas la gllrle ;
? cboertiunr à éviter le cumeahhcevnet d'un elmopi repère ou d'une apaepoilltn sur duex neaiuvx ou des salariés mal positionnés sur luer neiavu ;
? associé une gllrie de mimina cetvioenolnnns aux eoplms repères, puor :
? aadetpr la grlile à la réalité des eompils et à l'évolution de luer rémunération ;
? aesursr une lisibilité des rémunérations par nviaue ;
? aemngtuer la mitatovoin des salariés en ahnfcicaf celmneair les évolutions psislebos en temres de salaire, tnat à l'interne qu'à l'externe (image et artait de la profession) ;
? mettre en ?uvre concrètement l'égalité professionnelle.

Article 2 - Critères classants

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Démarche de classification

La nouvelle grille de classification est construite sur une base de critères repères au travers de 5 critères classants (voir art. 3 relatif aux critères classants). Cette démarche est basée sur :

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

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classification.

Le dispositif de classification se structure autour de 5 critères classants qui sont :

- A. ? Technicité/polycompétence.
- B. ? Autonomie/responsabilité.
- C. ? Formation/diplôme/VAE.
- D. ? Attribut d'équipe/management.
- E. ? Relation convives-clients/communication.

Chaque critère classant est décrit en 6 degrés. Ces degrés pour chaque critère classant permettent de décrire les compétences

des emplois repères de la profession. La détermination des emplois sur la base des critères classants aboutit à luer précisément au sein d'un niveau de la grille.

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

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

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le salarié est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Le groupe de travail patronal de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12, veille à ce que chaque nouveau libellé de fonction créé par l'entreprise, quelle que soit la nomenclature dans le présent avenant ou déjà existant dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de ce dernier, soit en cohérence avec la grille de classification et les critères classants.

Les entreprises s'engagent à négocier, et ce sous un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, afin de mettre en place des modalités de transition complémentaires des fonctions sprout dans la classification des emplois de la convention collective.

Degré	Technicité/Polycompétence	Autonomie/Responsabilité	Formation/Diplôme/VAE	Animation d'équipe/Management	Relation convives-clients/Communication (*)
1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière.	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail structuré défini.	Aucune qualification requise. Attribut aux fonctions générales de travail.	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Échanger ou communiquer des informations.
2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade réalisation régulière de tâches aléatoires nécessitant des compétences complémentaires (polycompétence).	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels.	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude.	Peut animer des salariés de niveau inférieur.	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive.
3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier	Autonomie dans l'organisation du travail.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : ? employé technique de restauration (ETR) ; ? employé technique de service hôtelier (ETSL) ; ? commis de cuisine.	Animation de salariés de niveau inférieur.	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations avec les collègues avec le client et décideur.
4	Maîtrise avérée des activités conduites.	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : ? employé qualifié de restauration (EQR) ; ? employé qualifié de service hôtelier (EQSL).	Animation de salariés dans la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire.	Conseiller et/ou établir des relations avec les collaborateurs pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client et décideur.

5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service.	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale.	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : ? chef gérant ; ? chef de cuisine ; ? chef pâtissier ; ? responsable de point de restauration	Manager les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet.	Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service.	Définit la politique de l'entreprise d'activité à l'échelle de la fonction, participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.	Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE.	Encadre et dirige les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.	Être en capacité de communiquer, de négocier et de décider sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

(*) Le critère « Relation convives-clients / Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la fonction « réceptionnistes et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines cibles ou pour certains fonctions support).

L'analyse des emplois par les critères suivants permet de leur attribuer une grille de classifications.

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

Degrés des critères suivants par niveau de classification					
Niveau	Technicité/ Polycompétence	Autonomie/ Responsabilité	Formation/ Diplôme/VAE	Animation d'équipe/ Management	Relation convives-clients/ Communication
I	D 1	D 1	D 1	D 1	D 1
II	D 2	D 1	D 2	D 1	D 1
III	D 2	D 1	D 3	D 2	D 1
IV	D 3	D 2	D 4	D 2	D 2
V	D 3	D 3	D 4	D 3	D 3
VI	D 4	D 4	D 5	D 4	D 4
VII	D 5	D 4	D 5	D 5	D 5
VIII	D 5	D 5	D 6	D 5	D 5
IX	D 6	D 6	D 6	D 6	D 6

Article 3 - Description des critères classants
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

A. ? Technicité/Polycompétence

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

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités nécessitant une maîtrise au courant. Agissant polyvalent, à savoir, réalisation de tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs et sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités elles-mêmes sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une « mise au courant » de courte durée.

2. Connaissances générales de base des activités permettant la réalisation d'opérations complexes dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement, de l'apprentissage ou du parcours professionnel. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles-mêmes à l'aide de savoirs adaptés à partir d'usages et/ou d'expériences de savoirs existants suivant des méthodes existantes. À ce stade, réalisation régulière de tâches complexes nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).

3. Bonne maîtrise des activités conduites. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un engagement spécialisé ou d'acquis professionnels et nécessitant un savoir-faire dans le métier. Les

travaux sont de nature diversifiée et présentent une certaine complexité. Certains des savoirs sont maîtrisés en fonction des ordres reçus.

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

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

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

B. ? Autonomie/Responsabilité

L'autonomie caractérise le degré des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent surtout

l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des caroulerables supervisés.

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

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

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

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

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

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

Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. Les activités portent sur la mise en œuvre de projets et de moyens. Le contrôle porte sur les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel. Les activités sont à organiser dans le cadre de décisions d'ensemble et d'indicateurs qui précisent les objectifs dans un cycle de moyen terme. Le contrôle porte sur les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

C. ? Formation/Diplôme/VAE

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la

formation ou par la pratique professionnelle.

1. Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.

2. La polyvalence est validée par une évaluation de la hiérarchie qui débouche sur un certificat d'aptitude.

3. CAP : serveur, agent de restauration, réceptionniste, employé d'étage, commis, ou équivalent expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine.

4. CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celles d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). CQP : employé qualifié de restauration (QR).

5. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du baccalauréat professionnel (bac pro) ou technique ou brevet professionnel (BP). CQP : chef gérant, chef de cuisine, responsable collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration.

6. Bac + 2 / (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technicien (DUT), au minimum.

D. ? Animation d'équipe/Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler les membres de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, dans un cadre hiérarchique et nécessairement un cadre hiérarchique interne. Ce critère caractérise la notion de fonctions d'activités pédagogiques (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à la gestion, notamment sous l'angle de développement professionnel. Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont caractérisés par le rôle de l'agent et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines. Ces responsabilités hiérarchiques se traduisent par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de suivi de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

1. L'emploi ne nécessite pas d'animation ou de conseil auprès de salariés.

2. L'emploi peut requérir l'animation auprès de salariés de niveau inférieur. Les connaissances sont exprimées par des écrits ou écrites. Il implique un premier niveau de savoir-faire.

3. L'emploi requiert l'animation de salariés de niveau inférieur. Il nécessitera l'adaptabilité à des situations de travail imprévues. Le plan de travail des membres de l'équipe est le même que celui de l'animateur.

4. L'emploi requiert l'animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il peut impliquer l'ensemble des niveaux précédents. Il motive et motive son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il peut participer au recrutement, intégration, évaluation et soutien des plans d'action de développement de ses collaborateurs. Il implique la mise en œuvre de savoir-faire.

5. L'emploi requiert la maîtrise de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet. Il y a plusieurs niveaux hiérarchiques au sein de la même équipe. Il motive et motive son équipe sur des projets

et objectifs individuels et collectifs. Il participe au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs.

6. L'emploi requiert l'encadrement et le management de salariés sur un ou plusieurs sites différents. L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il assure le recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Toutefois, l'emploi peut requérir un niveau d'expertise tel qu'il ne nécessite pas systématiquement l'animation d'une équipe.

E. ? Rôle et convives-clients (1) / Communication

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il évalue l'importance, la fréquence, et la portée qui sont à mettre en œuvre par le travailleur dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

1. Échanger ou communiquer des informations. La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La communication orale vis-à-vis des collègues est généralement suffisante pour le travail. Les échanges s'effectuent principalement avec la hiérarchie, les collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et des consignes. L'apprentissage de la lecture et de l'écriture facilite l'application des consignes, le respect des règles et la communication.

2. Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive. Les échanges et les contacts ont lieu avec la hiérarchie et les collègues. La responsabilité de la lecture et de l'écriture est souhaitable.

3. Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Sous des formes très diversifiées (écrites et orales), les activités de la fonction impliquent l'usage et l'obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes. Rendre compte de son activité à sa hiérarchie. Développer des relations avec les collègues et le client interne et décideur.

4. Constat et/ou établir des renseignements pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Participer à la mise en œuvre et à la diffusion des informations. Relayer et expliquer les consignes. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages qui découlent des explications. La forme et le contenu de l'information ne sont pas préétablis. Développer des relations établies et régulières avec le client interne et décideur.

5. Être en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine (avérée). Une capacité à synthétiser est également nécessaire.

6. Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux professionnels économiques, sociaux ou culturels. L'emploi requiert du travailleur de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

(1) Le critère « Rôle et convives-clients/Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certaines professions (ex. : la profession « rôle et convives-clients » pour les emplois de personnel des cuisines canteens ou pour certaines fonctions support).

Article 4 - Grille de classifications

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

La méthode des critères classiques a permis de définir les 30 emplois repères de la branche. Il est recommandé d'appliquer cette méthode pour les emplois spécifiques au sein des entreprises, les nouveaux emplois, les emplois nouveaux et les

emplois de management.

Statut	Niveau	Emploi repère
Employé	I	Employé de restauration, plongeur
	II	Employé polyvalent de restauration
	III	Employé polyvalent de restauration, caissier, responsable de satellite
Agent de maîtrise		Employé polyvalent de service logistique, magasinier
		Commis de cuisine, commis pâtissier
	IV	Employé qualifié de restauration
	V	Employé qualifié de service logistique, chauffeur, livreur, allotisseur
		Second de cuisine, chef de partie, responsable de vente, responsable logistique
Responsable de service de restauration		
Cadre	VI	Chef de cuisine, chef pâtissier (1)
		Adjoint au responsable de restaurant
		Diététicien
	VII	Chef gérant
	VIII	Chef de production
	IX	Responsable de restaurant
		Chef de secteur, directeur de restaurant

(1) Voir cotations d'accès au statut agent de maîtrise pages suivantes.
Note : tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.

Article 5 - Emplois repères

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les emplois repères sont des « emplois types », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant être exercées par des personnes ayant des connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque sous-branche par différentes appellations.

L'objectif des emplois repères est d'aboutir à un langage commun pour les salariés comme pour les professionnels de la branche. Ils permettent notamment de :

- ? définir l'outil « grille de classifications » et obtenir un véritable référentiel de branches sans imposer les appellations existantes ;
 - ? rendre la grille de classifications et ses emplois types lisibles ;
 - ? identifier les parcours d'évolution et les passerelles.
- Trente emplois repères sont définis ainsi que leur positionnement au sein de la grille de classifications :

- ? ils sont présents dans toutes les sous-branches ;
 - ? ils regroupent un nombre significatif de salariés aujourd'hui ou sont appelés à se développer ;
 - ? cités d'entre eux peuvent être regroupés au sein de filières.
- Les 30 emplois repères (1) définis sont les suivants :

- ? employé de restauration, plongeur ;
- ? employé polyvalent de restauration ;
- ? employé polyvalent de restauration (ETR), caissier, responsable de satellite ;
- ? employé polyvalent de service logistique (ETSL), commis pâtissier ;
- ? commis de cuisine, commis pâtissier ;
- ? employé qualifié de service (EQR) ;
- ? employé qualifié de service livreur (EQSL), chauffeur-livreur, allotisseur ;
- ? cuisinier, pâtissier ;

? sconed de cuisine, chef de partie, rbspploae piont de vente, rpnosebasle lqgsuoite ;
? rosebnlaspe de point de rtuiesaatorm ;
? chef de cuisine, chef pâtissier ;
? adjoint au rsebpsolnae de ratrusaet ;
? diététicien ;
? chef gérant ;
? chef de pooiudtrcn ;
? rnlesbasope de rsretanuau ;
? chef de secteur, deeurctr de restaurant.

(1) Tuos ces elimpos repères snot assui bein féminins que masculins.?

Article 6 - Filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le tabaelu snvaiut peermt de vilsuieasr :

? les 30 epomils repères asini que leurs aetnillappos piciranelps ;
? luer nevaiu et luer ptosneniieomnt les uns par rporpat aux aeurts ;
? les sauttts ;
? les 3 filières métiers identifiées, à sivaor : service, cnusiie et lqtsoiige ;
? les pourrcas d'évolution, en matérialisant des psrelseales etrne les différents eopmlis repères ;
? les CQP, peotjrs de CQP et cieictaftr d'aptitude puor évoluer etrne les différents emolpis repères.
Ce demncuot aprotpe de la visibilité sur la prossefion de la rtaaouitrnsen cleolvctice puor les ateurcs innerets cmome externes. En effet, il adie :

Les salariés :

? à povuoir se représenter un schéma d'évolution et par conséquent être atrceus de luer mobilité et de luer développement pofninsroeeel en csnoiaansnt les prarucos psbeoliss ;
? à pvuoir iinagmer un canehngmet de filière ;
? à puivoor se pesionointr en treems de naeviu par rprpoat aux arutes eioplms ;
? sur luer profession.

Les ernesprites à :

? mieux iitdefeindr les biosens en ftmaioron ;
? poprsoer des pcoaurrs d'évolution crials aux salariés au sien de l'entreprise ;
? fctliaier la geoitsn prévisionnelle des epiloms et compétences ;
? fcailletr la mobilité ;
? feicilatr le rermntecut grâce à un complément d'information sur les prrocaus et en mnrotnat l'aspect structuré de la pisfeosorn ;
? être puls compétitives en terems d'attractivité ;
? mvetior et à fidéliser les salariés ;
? développer l'employabilité de ses salariés ;
? mrtete en veualr les différents epimols de tetous les filières snas dicisorinatmin et dnoc à rslleoeraivr cretains epmlis (notamment ctrnaeis epmlis de la filière service, qui méritaient puls de reconnaissance).

Les oiaonsatgnrs sdalyecnis à :

? aiov des références cunoemms pteetamrnt de cintbureor à l'évolution des métiers, des qofualaitniics et des sralais ;
? pouviior négocier sur des bseas claires.

Les caiaddnts extérieurs à :

? connaître la poorsfiesn de la ruserotiatan collective, ses métiers et ses pcuroras d'évolution ;
? puioovr se pèrteior dnas l'avenir au sien de la profession, en intégrant des métiers mieux valorisés.
Pour qu'un elmpoi snot positionné à un nievau donné, le pircinpe est qu'il réponde aux eexicignes ruqsiees à cucahn des critères de ce neiavu et non pas sleumeent à l'un d'entre eux.

(Tableau non reproduit, cnalltbosue en ligne sur le stie

www.journal-officiel.gouv.fr, ruiuqbre BO Cnvoineotn collective.)

Article 7 - Dispositifs de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les ptaeirs sanaiegripts réaffirment l'engagement pirs dnas l'accord rltiaef à la friotmaon pierlnnsfosnoee dnas la bacrnhe de la roreiatustn cillcveote du 7 février 2005 :

? de milbesoir l'ensemble des myoens humains, faeiricnns et méthodologiques de l'OPCA de la bcnhrae ;
? d'encourager l'acquisition de qnaitfoliucas par la création de neuvoux ciettrcrafs de quicaloitaïn pilnolfsoenesre (CQP) ;
? de fesaorivr l'égalité etnre les hemmos et les femmes dnas l'accès à la foamtior professionnelle.

Les CQP (certificats de qfialitaciun professionnelle) snot des diplômes créés et délivrés dnas la bnchrhae pfnenrloolise par sa CPNE, ils snot éligibles au répertoire naiatnol de catreoiifitcn poilloesfnrnsee (RNCP). Les piaetrs saitiangres ceninovennt que les coioitndns de création d'un CQP respnoet sur la volonté de :

? vesairlor la qiucataiifoln piflsneolnersoe dnas cacunhe des filières ;
? répondre à une acenbse ou une inadéquation d'offres de ftmaooinr ilinatie ;
? répondre à une pénurie de rouscreess dnas un emploi.
La barhcne met à dsitsooiipn des CQP d'entrée puor cuacnhe des 3 filières qu'elle a formalisées.

À cttee fin, les peartis sinaiaetrgs s'engagent à :

? développer l'accès tnat aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en pcale par la brhance de la rttaeiauorsn ccleovtie ;
? " Employé thcneuique de rueiartatson " (ETR) ;
? " Employé qualifié de reriattaosun " (EQR) ;
? " Chef gérant " ;
? créer le ciicafatrt d'aptitude matérialisant la polycompétence puor reconnaître les compétences mesis en ?uvre par l'employé(e) polycompétent(e) de rtasuietraon ;
? créer ntaonemnt les CQP svntuias :
? " Employé tcnuhqiiee de srceive logistique" ;
? " Rslbpsnaeoe de ponit de restauration" ;
? " Chef de cnisuiie ratoueartsin collective" ;
? " Chef pâtissier".

Conformément aux doisinoitsps de l'article 6.1 de l'accord rteliaf à la foaromtin pofilonrnseese dnas la brhance de la rteorsuataïn cvloicttee du 7 février 2005, les praetis sraigteains rpealnelt que l'entretien professionnel, qui diot aiov leiu tuos les 2 ans, est le moemnt privilégié puor eingsvaer des possibilités d'évolution.
Les ertnsreieps snot invitées à s'inspirer du prcsoes des critères ctlsansas dnas le ctnoenu de luer oitul de sprpuot à l'entretien professionnel.
Les parties sriaitanegs rapnelept toute l'importance qu'elles acdncoert à la VAE, featcur eisnsteel de la ccutsootrnrin de pucoars peoleorsnfnis et d'égalité poseielnrnsolne ernte les hommes et les femmes.

Article 7.1 - Accès au niveau II : « Employé polycompétent de restauration »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

L'accès au ptose d'employé polycompétent de ratsirteoau porura se fraie seoln duex voies.

7.1.1. Ceafricitt d'aptitude

Dans luer volonté d'encourager le développement de nvlueoles compétences puor les salariés et asnii d'amorcer l'ascenseur social, les prtiaes sritaeigans cinenonevnt de reconnaître la polycompétence msie en ?uvre par les employé(e)s de rsoruaeattin qui réalisent des tâches récurrentes nécessitant des compétences tuheqcenis supplémentaires par la msie en pacle d'un crieticfat d'aptitude d'employé polycompétent de restauration.
Au corus du periernr erittneen psoreieonfnsl siuvnat l'entrée en apcptolaiin du présent avenant, le salarié pruroa farie la dndmeae à son N + 1 de paessr le cfeircaitt d'aptitude ; ce

deneirr appréciera la capacité du salarié à oenbitr le certificat.
En cas de refus, la hiérarchie frea connaître, par écrit, au salarié concerné les mtovtainios de sa décision.

Le cfaticerit d'aptitude pmeertra d'évaluer :

- ? les savoir-faire métier ;
- ? hygiène et sécurité analrmiiete ;
- ? sécurité au tivraal ;
- ? raoeltin cnmsteoumaor ;
- ? capacité d'initiative ;
- ? travail en équipe ;
- ? les svriaos de bsae :
- ? écriture ;
- ? lrecute ;
- ? calcul.

Les prteais seantriaigs cvoninenent qu'elles counsrortint le dpiistsiof d'évaluation cmuomn à la bacnrhe en ptiraraneat avec un orignasme extérieur.

Démarche :

- ? dnas le carde de l'entretien professionnel, le salarié émet le shaiout de psesar le certficait d'aptitude ;
- ? par otearsbvion sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à fiare vdilear ses sviaros par le baiis du cecriafit d'aptitude ;
- ? en cas de refus, la hiérarchie diot en epxrimer les motivations. Elle diot alors, suos un délai de 12 mois, être en mreuse de poosrepr au salarié qui le saothiue un puoracs de ftaimoron sur les svoairs firae métier et/ou sur les svioars de bsae ;
- ? le salarié qui pssae avec succès le caritfeict d'aptitude se viot aolrs proposer, si nécessaire, une foriatomn à la compétence tenhucqie supplémentaire risquee par son ptsoe d'employé polycompétent de rirtaeasuton (ex. : caisse) ;
- ? en cas de non-validation des srovias par le cactifreit d'aptitude, la hiérarchie posopre au salarié qui le siuohtae un parcorus de ftaroomn sur les savoir-faire métier et/ou sur les sroavs de base, dnas les 12 mios sniavut la non-validation ;
- ? une fios le cfriceiatt d'aptitude obtenu, le salarié accède au naeviu II.

Conditions de msie en place du caicrfitet d'aptitude :
Soucieuses de puiooovmrr l'ascenseur scaiol puor tuos les salariés de neviau I de la bchnrae professionnelle, les pteiaris sritngiaeas pennernt duex eetanmeggnns :

- ? imronfer tuos les hiérarchiques de ce doipstisif avant la première cpnaagme d'entretiens pnelfsnirseoos innaenrevtt dnas l'entreprise après l'entrée en vguieur du présent aenvnat ;
- ? mtrtee en place une pqiuolte de msie à neivau des sorvais de base, puor tuos les salariés qui le souhaitent, qui prruoa s'inscrire dnas le cadre de la citenoonvn de prtarniaeat que le FAIFH a signé avec l'agence ntliaonae de ltute cntore l'illettrisme (ANLCI).

7.1.2. Jctiusaoitfn de cenaitrs critères

A cpemtor du 1er jevniar 2014 et au cuors du prmieer eeirnettn pfsoreesnnil snviaut ctete date, le salarié purora évoquer son paassge au niveau II. L'employé de roaesitruan qui en frea la dadmnee dreva avior occupé, de manière régulière et permanente, penndat une durée milnimae de 4 ans, un ptsoe polyvalent.
Son hiérarchique eaneixrma cttee ddmneae et mtevroia sa réponse qeul qu'en siot le sens.
Lors de ce passage, une fiotorman sur la compétence tequnchie supplémentaire rieqsue par le pstoe d'employé polycompétent de rataeutsrion purroa lui être proposée.

Article 7.2 - CQP « Employé technique de service logistique »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

La création du CQP « Employé tiuhneqce de srevicse lsuiqgtioe » répond à la volonté de la bcarnhe de reconnaître les compétences spécifiques msies en ?uvre dnas la filière logistique.

Le référentiel de compétences prretoa sur les deoiamns svaniuts :

- ? aitiopocpaln des règles de sécurité aitlalienrme ;
- ? aappotliicn des règles de sécurité au tivraal ;
- ? réception et contrôle de meihacandsrs ;
- ? osntiaoiagrñ du tiarval en fntcooin du pinnalg de production, des règles de skgotcae et de déconditionnement ;
- ? dbiitrouitsn des midhaecarsns puor la potoucrdin ;
- ? prtiotcapiain à la giantrae d'une pitesatron de qualité du srevicse ;
- ? nagtetyoe des lauocx et du matériel ;
- ? cmctuaomiinon au sien de l'équipe ;
- ? cumotnocaimin avec les convives.

Article 7.3 - CQP « Responsable de point de restauration »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Soucieuses d'ouvrir l'accès au potse de rlpbsenoase de stie à des claeroarotlbus issus de filières aterus que la filière cuisine, les paretis siagnireats cvnneoinnet de créer le CQP « Rneplasbose de piont de rouesattainr ».
En complément du référentiel de compétences EQR, les compétences spécifiques du CQP « Rbeonsspale de ponit de raatsirouten » pertoornt sur les dmniaoes sinvatus :

- ? magmeenant : toismssnrian des savoirs, ainaitomn d'équipe, évaluation, rpeect de la législation ;
- ? rpsobesalne de l'application et du repesct des règles d'hygiène, de sécurité aitaremlie et de sécurité au taravail ;
- ? maîtrise des ticqneheus de vnete et de vntee additionnelle, ainantion de la vente ;
- ? msie en ?uvre et rpeect des règles de mchnadnresiig ;
- ? aoomuitne dnas la giteson du ponit de rstaoretuian ;
- ? pttaicpoinr à la roileatn avec le cleint caocntruel et décideur.

Article 7.4 - CQP « Chef de cuisine restauration collective »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les ptareis sairienatgs ont souhaité reconnaître par un CQP le piomnflsraesnosie des cfhes de cisniue en riaeatoustrn cilotevlce qui, puor l'exercice de luer métier, mettent en ?uvre une huate technicité culinaire.
Le référentiel de compétences ptreroa sur les denamois stinauvs :

- ? goseitn de l'approvisionnement ;
- ? oagirtanosn et ptilainafocn du tarvail ;
- ? maîtrise et contrôle de la puitdcoron cluriinae ;
- ? canosnniscae des règles diététiques de bsae ;
- ? rnlpesbosae de l'application et du rcepset des règles d'hygiène, de sécurité anemriialte et de sécurité au tvraial ;
- ? msie en ?uvre et rscepet des règles de manihdinescrg ;
- ? mgnenmeaat : tsnsnoairsmin des savoirs, amanitoin d'équipe, évaluation, rpeect de la législation ;
- ? raoeiltn convives.

Article 7.5 - CQP « Chef pâtissier »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les praties sentagaiirs ont souhaité reconnaître par un CQP le psnesaiosfmlrnioc des chfes pâtissiers qui, puor l'exercice de luer métier, mteent en ?uvre une haute technicité.
Le référentiel de compétences prrotea sur les dianoms sivtnaus :

- ? gteoisn de l'approvisionnement ;
- ? oragistoainn et pacinialtiofn du potse de tviraal ;
- ? maîtrise et contrôle de la ptdiorcoun pâtissière ;
- ? développement d'une estrepixe métier ;
- ? casnncsionae des règles diététiques de bsae ;
- ? rospnlabsee de l'application et du rpsceet des règles d'hygiène, de sécurité anleriatime et de sécurité au tvraail ;
- ? msie en ?uvre et rscepet des règles de mesacirhnidng ;
- ? rloaietn convives.

Article 9 - Trente emplois repères de la branche, leurs compétences et leurs appellations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Présentation :

- ? du nvaieu dnas la girlle de caisciltifason ;
- ? des compétences découlant de l'analyse des critères ctasnals ;
- ? d'exemples de miisson ;
- ? des aeptoplilnas regroupées à l'intérieur de l'emploi repère.

Employé de restauration/plongeur

Niveau I
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Ansergstpiape de la polyvalence, à savoir, réalisation de psuuliers tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière
Autonomie/ Responsabilité	1	La fcoonitn s'exerce dnas le cdare d'un paln de tirvaal sctmreteint défini
Formation	1	Aucune qcoufailaiitn requise. Adaoaptitn aux coniotidns générales de travail
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de ceisnol auprès de salariés
Relation convives- client/ Communication	1	Échanger ou cmineumqour des informations

Exemples de mnssiios : exécute des tâches simples, répétitives, à partir de ciognsnes précises données par un relanspbose (plonge ou préparation frdioe ou noyttgeae ou anliteiaomtn du slef ou débarrassage ou nageemnt slae et l'office, puet être amené oncanilelsneocmt à friae la caisse, ctoactn avec le convive?).

Appellations : anegt d'entretien, anegt de collectivité polyvalent, anegt de propreté, anegt de service, anegt de seivre hospitalier, anegt de seivre hôtelier, anegt hôtelier, anegt polyvalent, adie de cuisine, aide-soignant(e), brancardier(ère), employé(e) de cafétéria, employé(e) de collectivité, employé(e) de cuisine, employé(e) de laverie, employé(e) de roatuaiesrtn conditionneur, employé(e) de restaurant, employé(e) de restauration, employé(e) de retraoasutin collective, employé(e) de rietoauasrtn polyvalent(e), employé(e) de service, employé(e) de srvice hospice, employé(e) de scrviee hospitalier, employé(e) de srchieve hôtelier, employé(e) de seivre restauration, employé(e) d'entretien, employé(e) polyvalent(e), employé(e) polyvalent(e) de restaurant, employé(e) polyvalent(e) de restauration, étagère, homme/femme de maintenance, homme/femme de ménage, homme/femme de service, hôte(sse), hôte(sse) d'accueil, hôte(sse) de cafétéria, hôte(sse) de restauration, hôte(sse) préparateur(trice), hôte(sse) standardiste, lingère, manutentionnaire, officière, ovieur de maintenance, ourevir d'entretien, plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire, plongeur(se)-batterie, préparateur(trice), préparateur(trice) de cuisine, préparateur(trice) livreur(se), préparateur(trice) polyvalent(e), veilleur(se) de nuit.

Employé polycompétent de restauration

Niveau II
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
------------------	-------	-------------

Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de bsae des activités. La pccaylvolvee est maîtrisée, les activités snot variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches aidinelntledos nécessitant des compétences thceeuqins supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fcoiontn s'exerce dnas le cdrae d'un paln de trvial srectemtnt défini
Formation	2	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un crftiaecit d'aptitude
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de cseniol auprès de salariés
Relation convives- client/ Communication	1	Échanger ou cmquounemir des informations

Exemples de missnios : sa polycompétence lui pmeert de réaliser des tâches sielmps à son iinviitate et des tâches puls celpmxeos et variées qdueieoneinmmtt à piatrr de diecvriets (encaissement?). Prépare et drssee des mets. Met en palce le self. Procède au remltiivnaelat en slae ou en cuisine. Débarrasse, nettoie, rngae la slae et l'office. Puet pirapcetar un netotayge de la vaisselle.
Appellations : aegnt tnuihqcee d'entretien, adie de diététique, employé(e) de rsriuetatn caissier(ère), employé(e) de rtreaoatsuan et de services, employé(e) de rturioaatsen serveur(se), étagèr(e) caissier(ère), opérateur(trice) de dsibutorin automatique, plongeur(se) magasinier(ère), technicien(ne) de distribution, technicien(ne) de dibtiustrion automatique.

Employé thneuqice de roairaeusttn (ETR)/Caissier/Responsable de satellite

Niveau III
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de bsae des activités. La pcanlveyole est maîtrisée, les activités snot variées, diversifiées. A ce sdtae réalisation régulière de tâches anltdiellioldns nécessitant des compétences thnuqeices supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ responsabilité	1	La ficonotn s'exerce dnas le cardre d'un paln de taviarl setrmietcmt défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience plnsfroelesinoe ou VAE CQP : employé thcnuqee de rautositaern (ETR), employé tchineuqe de srvice lgsioutiqe (ETSL), cmomis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut ainemr des salariés de niveau inférieur
Relation convives- client/ Communication	1	Échanger ou cuquiomemnr des informations

Exemples de msoniiss : dnas le cdrae des pilteouiqs de

l'entreprise, prend en charge l'élaboration des préparations finales dans le respect du contrat, peut participer aux préparations chaudes et effectuer leur distribution. Contribue à la satisfaction des clients en adaptant ses comportements. Sait expliquer et valider le contenu de la prestation. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels?). Tenir une caisse au moment du service.

Appellations : barman (barmaid), caissier(ère), caissier(ère) premier échelon, chef de rang, commis de salle, économiste, économiste de restaurant scolaire, employé(e) administratif(ve) de restaurant, employé(e) d'accueil et de communication, employé(e) de bar, employé(e) technique de restaurant, employé(e) technique de restauration, hôte(esse) conseil, hôte(esse) de caisse, hôte(esse) d'enfants, réceptionniste, responsable de bio nettoyage, responsable de cafétéria, responsable de mduolo self, responsable de restaurant d'école, responsable de restaurant satellite, serveur(se), serveur(se) caissier(ère), serveur(se) de club, serveur(se) de club de direction, serveur(se) de direction, serveur(se) de salle invités, serveur(se) responsable, réceptionniste.

Employé technique de cuisine (ETS)/Magasinier

Niveau III
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade, réalisation régulière de tâches adidnoenleis nécessitant des compétences techniques supplémentaires : (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail scmnreiett défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restaurant (ETR), employé technique de cuisine (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives- client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : dans le cadre des scores de l'entreprise, prend en charge la réception, le stockage, le déconditionnement, la préparation et la distribution des repas à la production, dans le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels?). Contrôle la qualité des matières.

Appellations : conditionneur(se)-magasinier(ère), magasinier(ère).

Commis de cuisine/Commis pâtissier

Niveau III
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
------------------	-------	-------------

Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. À ce stade, réalisation régulière de tâches adidnoenleis nécessitant des compétences techniques supplémentaires : c'est la polycompétence
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail scmnreiett défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restaurant (ETR), employé technique de cuisine (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives- client/ Communication	1	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : participer à la préparation et à la production des repas. Veint en appui des cuisiniers sur la production chaude. Met en œuvre des techniques (et des règles de fabrication) techniques simples. Réalise en pilotant les préparations relatives de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au nettoyage des denrées, à la distribution ou au nettoyage de la production. Participer au nettoyage.

Appellations : commis de cuisine, commis pâtissier(ère), pizzaiolo.

Employé qualifié de cuisine (EQR)

Niveau IV
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de cuisine (EQR), employé qualifié de cuisine (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives- client/ Communication	2	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : garantir la qualité des préparations finales dans le respect des exigences de l'entreprise, participer à la production chaude, respecter les données culinaires dans son domaine d'activité. Animer l'équipe en cuisine et peut répartir le travail de production. Avec l'équipe, contribuer à l'accueil et à

la scitiitoasafn des convives.

Appellations : anegt de seicvre qualifié(e) de restauration, caissier(ère) administratif(ve), caissier(ère) responsable, cheff de groupe, cheff d'équipe, cheff plongeur, contremaître(sse), employé(e) de rateaurisotn expérimenté(e), employé(e) qualifié(e) de cafétéria, employé(e) qualifié(e) de desserts, employé(e) qualifié(e) de restauration, maître d'hôtel, rsposaelnbe caissier(ère), rasenoslbe d'ordonnancement, rosbeanlse de conditionnement, resopasnbe de drsiuotbitn automatique, rselspsaobne de préparation, rnsblspaoee de préparations froides, raebnolpse de salle, rbanlspose d'équipe, secrétaire de restaurant, hôte(sse) d'accueil biliunge (1).

Employé qualifié de svcreie lusiiqtgoe (EQSL) Chauffeur-livreur/Allotisseur

Niveau IV
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dnas le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, uaesgs et procédures de trivaal définissent le cdare de la fonction. Une marge de man?uvre est laissée puor taeitr des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience psfolerienonlse ou VAE CQP : employé qualifié de rutorieasatn (EQR), employé qualifié de srcieve loguqstiie (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut aemnir des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Être amené à rdenre cptmoe du traival effectué. La fncioon rperiuet une rilateon d'accueil et d'information du convive

Exemples de msnois : griaatnt la qualité des piostnrteas de lsiiraovn et/ou de réception, de connteieominndt et de sagtkoe dnas le recpest des drievedecis de l'entreprise, rsetpcee les données cenleuratocltis dnas son dianmoe d'activité. Cnortubie à la continuité de la qualité du srevie des convives. Puet codnneroor tuot ou ptaire de l'équipe logistique.

Appellations : allotisseur(se), approvisionnementneur(se), chauffeur(se), chauffeur(se)-livreur(se), chauffeur(se)-livreur(se) manutentionnaire, chauffeur(se)-livreur(se) pidos lourds, chauffeur(se)-livreur(se) préparateur(trice), cheff magasinier(ère), magasinier(ère) expérimenté(e), magasinier(ère) responsable, répartiteur(trice).

Cuisinier/Pâtissier

Niveau IV
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dnas le métier

Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, uaesgs et procédures de tivaarl définissent le crade de la fonction. Une marge de man?uvre est laissée puor ttaier des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience peelsoinsolfnre ou VAE CQP : employé qualifié de rrtueairoasn (EQR), employé qualifié de sircvee lgituiose (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut aeimnr des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Être amené à rdrene comptpe du tiavral effectué. La fcontion ruiqreet une rtiaeoln d'accueil et d'information du convive

Exemples de minissos : élabore les mtes suos le contrôle de son rsnosbpaale hiérarchique et sloen les procédures prrpoes à l'entreprise. Met en ?uvre des tqecnhueis ciriaunels élaborées, dnas le rpeest strcit du cotrnat de prseatoitn et s'assure de la qualité de sa production. Piitprcae à l'approvisionnement et au scatokge des denrées, au conditionnement, à la dtbsuirtiin et éventuellement au nettoyage. Puet cenrodonor une équipe et tenrsant son savoir-faire.

Appellations : cuisinier(ère), cuisinier(ère) hôte(sse), cuisinier(ère) pâtissier(ère), cuisinier(ère) préparateur(trice) livreur(se), cuisinier(ère) responsable, cuisinier(ère) rnslbsaoepe tournant(e), cuisinier(ère) tournant(e), cuisinier(ère) tiuertar polyvalent(e), pâtissier(ère).

Second de cuisine/Chef de partie/Responsable pnriot de vente/Responsable logistique

Niveau V
Statut : employé

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dnas le métier
Autonomie/ Responsabilité	3	Autonomie dnas l'organisation du travail
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience prfoeennsloise ou VAE CQP : employé qualifié de ruiaartetosn (EQR), employé qualifié de svicere louqgstie (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	3	Animation de salariés de nveiau inférieur
Relation convives-client/ Communication	3	Communiquer et petiiaacpr à un tarival en cmumon aevc ses collègues. Développer des rltainoes olclnacsosois aevc le cnliet crutatnceol et décideur

Exemples de msosinis : asiste le cheff de cnuisse ou le rbssplneoe de site. Prépare et oarsinge l'élaboration des plats, dnas le recpset srctit du cotrnat de prestation. Pcipairte à l'organisation et au focnetmnnoniet de la cuisine. Puet aruessr la coocinetpn des menus, l'achat et le sokactge des denrées, la ditiutisiorbn ou le cneimdntonoient de la pcdiouotr ou le nettoyage. Solen son nveiau de responsabilité, puet dnas ciarntes cas edreancr une équipe et raelcempr pmeeloecnuntlt le cheff de cuisine.

Appellations : chef de partie, chef de partie manutentionnaire, chef de partie polyvalent(e), second(e) de cuisine, responsable de point de vente.

Responsable de point de restauration

Niveau VI
Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restaurant collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la maîtrise de savoir-faire
Relation convives- client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des relations avec les clients et orienter les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client final et décideur

Exemples de missions : rattaché à un supérieur qui a la responsabilité du contrat, il ou elle assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. La compétence clinique est assurée par un responsable de la filière cuisine. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Appellations : cuisinier(ère) gestionnaire, responsable d'unité.

Chef de cuisine/Chef pâtissier

Niveau VI
Statut : agent de maîtrise

L'accès au statut d'agent de maîtrise repose sur au moins une des conditions suivantes :

? l'obtention du CQP « Chef de cuisine restaurant collective » ou « Chef pâtissier » ;
? le management d'équipe. L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la désignation « animation d'équipe de production », c'est-à-dire l'encadrement d'au moins 2 personnes cuisinant, dans le cadre des activités confiées. Si aucune de ces conditions n'est remplie, le chef de cuisine/chef pâtissier est positionné au niveau V.
Le recrutement d'un chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut « Agent de maîtrise ».
La promotion d'un salarié comme chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut d'agent de maîtrise.

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie

Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restaurant collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la maîtrise de savoir-faire
Relation convives- client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des relations avec les clients et orienter les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client final et décideur

Exemples de missions : organiser et gérer l'ensemble des processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable. Dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine. Assure l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts), coordonne les activités, la présentation et la distribution. S'assure et se conforme au respect des normes d'hygiène, de qualité gustative et nutritionnelle, de sécurité et du respect des normes climatiques (calibrage, confort et marketing).

Appellations : chef cuisinier(ère), chef de cuisine, chef de cuisine responsable, chef de cuisine tournant(e), chef pâtissier(ère).

Adjoint au responsable de restaurant

Niveau VI
Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restaurant collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la maîtrise de savoir-faire
Relation convives- client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des relations avec les clients et orienter les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client final et décideur

Exemples de missions : assurer son organisation hiérarchique dans la gestion de son activité : approvisionnements, traitement des factures, inventaire, suivi des ventes et validation des menus. Participer à l'animation et à l'encadrement des équipes. Contribuer à la satisfaction des clients : l'hygiène, la sécurité, la qualité du service et la satisfaction du client. Il supplée le responsable du restaurant.

Appellations : adjoint(e) d'exploitation, adjoint(e) de production, adjoint(e) de restaurant, adjoint(e) directeur(trice) de restaurant, adjoint(e) du responsable d'exploitation, assistant(e) d'exploitation, assistant(e) gérant(e), gérant(e) adjoint(e),

gérant(e) adjoint(e) salarié(e), gouvernante, raslebsopne de sevriecs clients, maître hôtel responsable.

Diététicien

Niveau VI

Statut : aengt de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dnas le métier, suos l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	BTS ou DUT de diététique, diplôme d'Etat
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dnst la fnitooon nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il ipilqmue la tsinaosimsrn de savoir-faire
Relation convives- client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des raondinoecamts puor fiticlear et oismpietr les résultats du tvarial des collaborateurs. Développer des rnateois établies et régulières avec le ceinlt ccatteonurl et décideur

Exemples de mosisnis : établit les pansls alimentaires, élabore ou viadle les mnues et lerus déclinaisons puor les régimes alimentaires, dnas le rcpeset de la pituuqloe de l'entreprise.

Appellations : diététicien(ne), diététicien(ne) coordinateur(trice) qualité, hôte(sse) diététicien(ne), robespsnale diététique, contrôleur qualité.

Chef gérant

Niveau VII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gtiseon et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dnas le métier, suos l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience plsnlornsefieioe ou VAE CQP : cheff gérant, cheff de ciisune resautraton collective, cheff pâtissier, rsolneaspbe de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dnst la foonctin nécessite la maîtrise de puelrsius spécialités mesis en ?uvre séparément ou de façon coordonnée puor maîtriser un pcseors complet
Relation convives- client/ Communication	5	Être en capacité de coemuniqumr et de négocier sur des ejeux centrés sur la fonction

Exemples de mosisins : assume la responsabilité de la giesotn de l'établissement ou d'un sevcrie de restauration. Procède aux ahcats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la goesitn des stocks. Encadre, onrigase et condoore le taarivl de podorticun et de distribution. Pcpirtiae à la purcdotoin culinaire. Pcjaprite au rmrncteeuet et ppsrooe la foimtoarn du personnel. Évalue les pircx de revient. Assrue le repsect des

neroms d'hygiène, de sécurité et grnatait la bnnoe aotpliicpn du contrat. Il est le pmreier irtotueleucnr de la dtricion du cinelt et des convives.

Appellations : cheff de cniuse gérant(e), cheff de ciunsie gestionnaire, cheff gérant(e), cheff gérant(e) tournant(e), rolespansbe de cantine.

Chef de production

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la giosetn et de l'organisation du service
Autonomie/ responsabilité	5	Très lrange aimnuotoe dnas le métier, dnas le rpeesct de la pluoitique générale
Formation	6	Bac + 2/(BTS/DUT...) et puls (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience pnsireeosllnfoe ou VAE
Animation d'équipe/Management	5	Manage les salariés dnst la focntoin nécessite la maîtrise de pusrluies spécialités meis en ?uvre séparément ou de façon coordonnée puor maîtriser un peorscs complet
Relation convives-client/ Communication	5	Être en capacité de cnqeomiumur et de négocier sur des ejeux centrés sur la fonction

Exemples de msonsiis : en ciusine calrtnee sur des seits itmotpnas : rossbpleneae de la ptiorucodn culinaire. Ongsarie la poudtcroin des repas. Eancrde son équipe. Picitprae à l'élaboration et rscetepe les budgets. Ongsiraie le suvii de la maaietnnnce et des équipements des cusieins et de lrues satellites. Aussre le repsect des neorms de qualité, d'hygiène et contractuelles. Définit les pcosers de fotibricaan et aurse luer aiapoticpln sur son site. Pssae les commandes. Est en rieoaltn avec les seits et satellites.

Appellations : cheff de fabrication, cheff de production, gérant(e) rapnssolbe de production, rbenaopssle de production.

Responsable de restaurant

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gesiotn et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	5	Très large atouminoe dnas le métier, dnas le rcpeset de la pitlioque générale
Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et puls (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience plossnoneeiflre ou VAE
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dnst la ftniooon nécessite la maîtrise de psrluueis spécialités miess en ?uvre séparément ou de façon coordonnée puor maîtriser un pesocrs complet

Relation convives- client/ Communication	5	Être en capacité de commander et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction
--	---	---

Exemples de missions : rattaché au responsable de secteur, superviser la performance ainsi que l'animation et la gestion du restaurant et des centres de profit qui peuvent lui être rattachés. Garant de la bonne exécution du croissant et de son approvisionnement dans le temps, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Contrôler et optimiser les résultats d'exploitation de son périmètre. Encadrer et/ou piloter au quotidien et à la gestion des RH de ses collaborateurs sur son site.

Appellations : gérant(e), gérant(e) de restaurant, gérant(e) non cuisinant(e), gérant(e) responsable de clientèle, gérant(e) responsable de restaurant, gérant(e) responsable de restauration, gérant(e) responsable de restauration municipale, gérant(e) responsable de restauration services, gérant(e) salarié(e), responsable d'établissement, responsable d'exploitation, responsable d'hôtellerie, responsable d'hôtellerie restauration, responsable de cuisine centrale, responsable de restaurant, responsable de restauration, responsable de restauration municipale, responsable de self, responsable de service hôtelier, responsable de service restaurant-hôtel, responsable de service restauration, responsable de site, responsable de site pilote, responsable d'unités.

Si un agent de maîtrise est responsable de plusieurs restaurants, celui-ci ne pourra pas être positionné en deçà du niveau VIII avec l'appellation de « responsable de restaurant ». De même, si l'ensemble des chefs d'affaires annuels du ou des restaurants dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros (TTC) (2), il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « chef de restaurant ».

Chef de secteur/Directeur de restaurant

Niveau IX
Statut : cadre

Critère classant	Degré	Description
Technicité/ Polycompétence	6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	6	Définit la politique du restaurant d'activité à laquelle la gestion et la déclinaison de ses orientations stratégiques
Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	6	Encadre les salariés sur des sites différents, ce qui implique un management plus délégué. Nécessite la maîtrise de plusieurs dimensions d'activité
Relation convives- client/ Communication	6	Être en capacité de communiquer, de négocier et de négocier sur des enjeux économiques, financiers ou sociaux

Exemples de missions : superviser les sites de son secteur. Exercer une fonction de contrôle, valider les organisations, contrôler l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Organiser la relation commerciale avec les clients de son secteur et est le garant de la bonne exécution du contrat commercial. Garantir la définition et la réalisation des budgets de son secteur. Pouvoir animer les IRP. Encadrer et animer l'ensemble des responsables de sites ou chefs gérant de son secteur. Assurer le suivi des relations avec les clients.

Appellations : chef de secteur, directeur(trice) d'exploitation, directeur(trice) de cuisine centrale, directeur(trice) de

restaurant, directeur(trice) de la restauration, directeur(trice) de service clients, directeur(trice) hospitalité globale, responsable de région, responsable de secteur, responsable régional.

(1) Ce montant de l'établissement et de l'emploi nécessite l'usage d'une langue étrangère.

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

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

P = pourcentage révisé.

P₀ = pourcentage en vigueur avant révision.

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

I₀ = valeur de I l'année de la précédente révision.

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

I'₀ = valeur de I' l'année de la précédente révision.

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

Article 10 - Accès au statut agent de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

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

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

Les emplois repères positionnés dans les niveaux VI, VII et VIII concernent le statut agent de maîtrise.

Article 11 - Accès au statut cadre
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il maîtrise complètement la direction, la gestion, le management et l'organisation d'un ou plusieurs sites. Cela nécessite la maîtrise de plusieurs dimensions d'activité et ses responsabilités sont étendues. Il met en œuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue afin d'assurer une spécialisation liée à une large gamme de gestion et d'initiative. Il définit la politique du restaurant d'activité à laquelle la gestion et la déclinaison de ses orientations stratégiques.

Il doit être en capacité de communiquer, de négocier et de négocier sur des enjeux économiques, financiers ou sociaux.

Ses qualités humaines et professionnelles, ainsi que ses capacités techniques lui permettent, dans le cadre de sa mission, d'animer, de contrôler et d'orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

Les salariés de niveau IX relèvent du statut cadre.

Certains emplois qui nécessitent une expertise reconnue au-delà de la restauration civile ou un grand volume d'activité sont susceptibles d'être positionnés au niveau cadre. Ex. : chef de production d'une grande cuisine centrale, chef de cuisine d'une salle à manger de direction. Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros (TTC) (1). Ils peuvent alors l'appellation de chef de restaurant.

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

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

P = pourcentage révisé.

P₀ = pourcentage en vigueur avant révision.

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

I₀ = valeur de I l'année de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant

salciroie ou urtreisivaine » 639025.
 I'o = vuealr de I' lros de la précédente révision.
 Lors de la première révision, les varlues d'I et I' soernt les dernières cennuos au 1er jnveair de l'année précédente.?

Article 12 - Modalités d'application de l'avenant
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Modalités d'application de l'avenant au nieavu entreprise

L'entreprise diot gaaintrr la msie en ?uvre des nuvoleels ciilcfonatssts dnas un délai de 6 mios à cotpemr de l'entrée en vuueigr du présent avenant (cf. atlrce 18).
 Pour fetiilcar l'application du présent avenant, l'entreprise s'engage à ifoenrnr son enmceenrdat et ses ictsenans représentatives du poennesrl (CCE, à défaut CE, à défaut DP) sur son contenu, dnas les 3 mios de sa signature.
 Afin de vérifier la bnnoe msie en ?uvre du présent avenant, cqhuae eoeymlpur créera un gourpe de tivraal ptariiare qui se réunira au puls trad 3 mios après l'entrée en vugiuer du présent avenant. Il srea constitué de mreebms de la direction, des pieranaerts sicuaox (des délégués sdcyinaux centraux, ou à défaut des délégués syndicaux, ou à défaut des délégués du personnel). Ces mreembs du gpruoce de trvaail prtariaie snoert préalablement formés selon des modalités perrops à chauqe employeur.
 Ce gupore de tarvail velilera à ce que cqahue naevouu libellé de fonctin siot en cohérence aevc la gilrle de cacsisaioiltfn et les critères classants. A ctete fin, il se réunira au monis une fios par an.
 Dans les 5 mios de l'entrée en viuuger du présent avenant, les merbems du comité cratenl d'entreprise, ou à défaut du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seonrt informés et l'encadrement sensibilisé aux éventuelles difficultés rencontrées dnas le poseskurs de msie en ?uvre et aux diitnsosoips arrêtées puor y remédier.

Modalités de sivui de l'avenant au nvieau national

Le svuii nanoatil de l'application srea assuré au nieavu de la bnarche par une cmiisoosmn noltaaine parritiaie de suivi. La cimsimoosn naintoale paiirrate de svuii srea composée de 2 représentants par oratgiiosann sidcnalye satniagriie du présent avennat et du même nrmobe de représentants des orngnaoiatis potealrans seanrgtiais ddiut avenant.
 La cssimoimon nloiatne piairrate de svuii suivira la msie en ?uvre de l'avenant, vlereria au recespt de la méthode de cafatcioisilsn définie par le présent aevannt et garitnaa la bnone ioramtofnin et la bnone aaipilcpton du noeuavu système de caloaiscfsiin issu du présent avenant.
 La cmsmosiion nlnataioe priitraaie de sivui se réunira 9 mios après la dtae d'entrée en vuieugr de l'avenant et une fios les années stevniuas sur sinaise de l'un des signataires.

Article 13 - Garanties individuelles
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

1. Dnas un délai mniuumim de 1 mios précédant l'utilisation des bitneulls de piaie sur llugeess fguirrea l'intitulé des ctasainiilofscs résultant du présent avenant, cauqhe salarié se vrera rtmteree un crouireir pettaernmt de présenter sa satuiotn individuelle, cmarpnenot :

- ? l'existence du présent aaevnnt et sa dtae d'entrée en aoiiatpcpln ;
- ? la soiitautn novluele du salarié au reragd :
- ? du nveiau ;
- ? de la fiontcon ;
- ? du sailrae de bsae menseul ;
- ? du sauttt ;
- ? un surppot de présentation des nveoeluls citsiaioscfanls ;
- ? la mniteon rvatilee à la possibilité de cionatuostln du naeuovu texte.

2. Anuce réduction de rémunération ne pruroa résulter de la sluee msie en aatcpolpiin des neluelovs classifications. De même, le salarié ne pourra se vior abuetritr un sttuat de naeviu inférieur.

3. En cas de désaccord sur luer situation, les salariés concernés

puonrrot fiare prat de ce denerir à luer hiérarchie accompagnés, le cas échéant, d'une pnosnree de luer coihx aapantepnrt au pneoesrnl de l'entreprise.

Phase	Avant entrée en vigueur	Après entrée en vigueur
Signature de l'avenant	Ms	
Information de l'encadrement et des IRP*	Entre Ms et Ms+ 3	
Entrée en vuieugr de l'avenant		Me
Formation des mbremes du gourpe de triaavl priiaate (direction + perranitates sociaux**)		Entre Me et Me + 3
Réunion du gourpe de traavail paritaire		Me + 3
Information des IRP* Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propers à cqhuae entreprise)		Me + 5
Information sur siaoiuttn iedunvlilide des salariés		
Mise en ?uvre de l'avenant		Me + 6
Réunion de la cosiomimsn ntaaoline ptraraaie de suivi		Me + 9
(*) CCE, à défaut CE, à défaut DP. (**) DSC, à défaut DS, à défaut DP. Ms : mios de la signature. Me : mios de l'extension.		

Article 14 - Grille des minima conventionnels
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Dans une volonté de cohérence du tiavral de mtoideosrainn des classifications, les piaerts srniageatis cnionnenvet d'associer aux emolips repères une gilrle des mnimia conventionnels. Les ditoiospsins de l'article 16 snot modifiées cmroe siut :

« Alctrie 16
 Rémunération
 Article 16.1
 Définition du tuax hrrioae minimum

Il est cenvonu que les esreeinptrs ne procéderont puls aux déductions prévues aux atcrelis D. 3231-9 et D. 3231-13 du cdoo de travail.

En tuot état de cause, aucun salarié ne porura se vior apiqueplr un tuax horaiae inférieur au tuax horraie du Smic, à l'exception des caortns spécifiques qui relèvent de dispnsioitis légales. Le régime des aegatvns en nraute notriuurre deremue appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage ntuare nrturioure rtese évalué, puor la durée msleuelne prévue à la covnotenn collective, siot 151,67 heures, quel que siot le nmrboe de reaps consommés, à 21 fios le mmiunim garanti. Les dicitsoisnps de l'article 22 de la ceonitnvon cliivotcee nationale, rltieaves à l'obligation de nuriorr le personnel, rntest inchangées.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76
V	10,13

VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Article 16.2
Salaire mnuiimm menesul (SMM)

Le saliare mmuinim muesnel (SMM) se définit cmoe le poudrit du taux hiraore par l'horaire mseuenl contractuel.

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 392,33
II	1 430,25
III	1 456,03
IV	1 480,30
V	1 536,42
VI	1 606,19
VII	1 735,10
VIII	1 865,54
IX	2 200,73

Evolution du SMM du neaviu IX

Les pitares sgetiarnais cneeovnnit qu'au puls trad le 1er jvneiar 2015, le sarliae mmiinum munseel (SMM) du neaviu IX srea porté à 2 500 ? selon des modalités de clineadrer pporres à chqae ersentrpie ctmope tneu de sa situation.

Article 16.3
Revenu mmnuuim anuenl (RMA)

Le revneu mminium aneunl est gnraati aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le reevnu mmiinum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mios de tairval eetficff au crous de l'année civile, auuquel s'ajoute la pmire de fin d'année (PFA).

La pmire de fin d'année est versée au buot de 1 an d'ancienneté révolue et au protara du nrbome de mios travaillés dnas l'année cviile au-delà de cette période de 12 mois.

La pmire de fin d'année s'entend des permis cletlocuneatrs acqeuiss pndenat une année ciivle et ayant un caractère de salaire, notemmant 13e mois, pmire de fin d'année ou d'exercice, pmrie d'objectif, pimre de fin de saison, prmie de vcaances ?, qullees qu'en snieot les modalités de versement. La pmire d'ancienneté et les piremés liées à des cidnitoons particulières de travail, par emepxle la pmrie d'activité ctinunoe ou la prime de scireve minimum, ne snot pas priess en compte.

À ctempor de la dtae de msie en ?uvre du présent avenant, la prime de fin d'année, tllee que définie à l'article 16.3 de la coeovintn cvetlciole est portée à un sirlaae miniumm muesnel puor tuos les niveaux.

Les monattns des RMA de l'année en cuors de chaque nviaeu snot indiqués lros de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent puor une durée de taairvl mnsleuele de 151,67 hurees sur 12 mios de tiavarl efecftif au cours de l'année civile.

Pour les herereitspns qui ont une durée du taavirl inférieure à 151,67 hueers sur 12 mios et puor les salariés à tpmes partiel, les RMA soenrt cuex résultant du ccalul pro rtaa tompeirs du tavrail effectif, suaf arccod d'entreprise ou d'établissement puls favorable.

(En euros.)

Niveau	RMA
I	18 100,29
II	18 593,25
III	18 928,39
IV	19 243,90
V	19 973,46
VI	20 880,47
VII	22 556,30
VIII	24 252,02
IX	28 609,49

Article 16.4
Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et graanits snot négociés en octobre, puor apipcaiotln à ptarir du 1er jneivar de l'année suivante. Les vuleras des RMA en découlent. »

Article 15 - Révision des classifications
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Conformément aux dsiiipoonists de l'article L. 2241-7, les prtaiés se réunissent au monis une fios tuos les 5 ans puor emxenair la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prnneent en cotpme l'objectif d'égalité psrnoelfolensie etrne les hommes et les femmes.

Article 16 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des elmeuopyrs et des salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cnevoontnin ctelvocie notnaiale puor le presneonl des enetsirpers de resotatuarin de collectivités du 20 jiuin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal ocffieil du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 jiuin 1997 (Journal ofiieclfl du 5 julelt 1997).

Article 17 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent annveat fsaanit pirtae intégrante de la ceniontvon clvelciote noaliatne puor le pnsereonl des erreesnptis de reoastuitarn de collectivités du 20 jiuin 1983 ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdtoiinon d'observer les règles définies aux aterclis 2 et 3 de lditae cnoointven cocvlliete nationale.

Article 18 - Durée. – Date d'entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent aaevnnt est clcnou puor une durée indéterminée. Il enrte en veuigur le pmereir juor du mios svaiunt la putoiclbain au Joranul ocffieil de l'arrêté d'extension. Toutefois, les mmiina cntoenoienvnls prévus à l'article 14 ne snerot aaleilpcbps qu'au 6e mios ciivl saiunvt l'entrée en vieuigr du présent avenant.

Article 19 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les peairts sagianitres covnneient de damneedr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent anevnat aifn de le rnedre albacilppe à l'ensemble des eitrnsnepers eranntt dnas le chmap d'application de la cooinvetnn ceoitvllce nnotaiale du 20 jiuin 1983.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Glossaire

Afin d'éviter toute ambiguïté d'interprétation dans l'application du texte, certains termes relatifs aux classifications ont été définis ci-après.

Activité : ensemble des travaux ou opérations confiés à un collaborateur.

Activité connexe : activité professionnelle qui a des rapports de dépendance avec le métier principal (ex. : chef de cuisine/gestion des matières premières, diététique/rerelations commerciales?).

Animer une équipe : l'animation d'un groupe par un responsable hiérarchique consiste à répartir les différentes tâches, à entraîner et former son équipe, assurer le rythme de travail, afin de garantir le résultat attendu.

Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte des instructions, des consignes et des contrôles de sa hiérarchie. L'autonomie peut se mesurer depuis la consigne élémentaire jusqu'à l'orientation générale. Ne pas confondre autonomie et initiative (l'initiative étant requise pour tous les emplois).

Classification : système permettant de classer les emplois, les métiers ou les niveaux de qualification dans une branche. La classification est basée sur des critères tels que la responsabilité, l'autonomie, la technicité, la connaissance, l'expérience?

Compétence : savoir d'analyse de la performance que doit détenir un salarié pour effectuer le travail qui lui est demandé. La compétence est considérée comme un ensemble de savoirs validés par une formation et/ou une expérience, c'est-à-dire une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'un individu a acquis au cours de son parcours professionnel et qu'il peut mettre en œuvre dans son activité professionnelle.

Complexité : la complexité est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés inhérentes aux tâches confiées au salarié.

Connaissances ou expérience requises : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, qu'elles soient issues de l'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consigne : précise les tâches à accomplir.

Critères classants : les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications. Les critères classants permettent une mesure des emplois sur la base d'un système de degrés au sein de chaque critère.

Direction d'une équipe : consiste à l'animation d'une équipe mais qui dispose du pouvoir disciplinaire.

Directives : ensemble d'indications générales, linge de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Élémentaire : qui a un caractère simple.

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant être exercées par plusieurs personnes dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

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

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

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

Fréquent : qui se poursuit périodiquement à des intervalles rapprochés.

Initiative : action et capacité du salarié de proposer, déterminer et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches dans le cadre de l'autonomie dont il dispose.

Instruction : indication captivante des opérations à effectuer ou écrites sur le travail à accomplir et sur le mode opératoire à utiliser.

Mesure : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de définir cet emploi dans une grille de classification.

Métier : contenu d'une activité spécifique en termes de compétence, de savoir-faire et d'expérience exigés par l'emploi et l'expérience.

Mission : ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être réalisée en durée, en complexité, voire même s'exercer en dehors des structures créées de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Objectif : but, résultats à atteindre, à court, moyen ou long terme.

Parcours professionnel : itinéraire d'acquisition de compétences et d'évolution professionnelle.

Permanent : qui dure et dure sans discontinuer.

Plan de formation : document établi par l'employeur chaque année concernant l'ensemble des actions de formation qui sont organisées au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Politique de l'entreprise : orientations et moyens permettant de conduire à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Polycompétence : elle se caractérise par la réalisation de tâches adossées nécessitant des compétences supplémentaires.

Polyvalence : réalisation de plusieurs tâches répétitives d'un même degré de complexité, mais de nature nettement différenciée, sur plusieurs postes et ne nécessitant pas de technicité particulière.

Ponctuel : qui se poursuit de façon irrégulière et espacée dans le temps.

Poste : situation de travail résultant d'un ensemble d'activités particulières, dans un espace déterminé (géographique, technique?).

Qualification :

? du salarié : degré de capacité professionnelle de la personne attesté par un diplôme ou reconnu par l'expérience professionnelle. Elle relève de la formation professionnelle du salarié et de ses acquis professionnels. Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions. La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié ;

? de l'emploi : niveau, dans la hiérarchie définie par la classification, où se situe l'emploi exercé.

Régulier : qui se podurit à une périodicité identique.

Responsabilité : la responsabilité coudint à être la gaanrt de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dnót le salarié a la charge, sur un paln eertnxe ou inntere à l'entreprise.

Elle s'apprécie par la nuarte et l'impact des activités et/ou décisions peirss dnás le crade de la mgare d'autonomie dnót dsoispe le salarié, portant, en tuot ou partie, sur :

? les porensens (leur activité, l'animation, luer fmtiooran et luer développement, luer santé et luer sécurité, l'administration et la goetsin des rsrcusoees humaines, la communication) ;

? l'organisation (les moyens, les coûts, les délais, les matières et la qualité) ;

? les activités (l'atteinte d'objectifs, la réalisation de programmes, la définition et la msie en ?uvre d'une pluiqtoe ou d'une stratégie).

Savoir : enelbsme de cnosancesnais théoriques et pratiques.

Savoir-faire : elbnseme de compétences tsuaidrant la capacité à résoudre des stiuintas ou des problèmes, par la msie en ?uvre de connaissances, de tcequnhies ou de procédures.

Savoir-être : savoir-faire rnnteeioall qui définit les cmontmrpoeets et les atideutts ateuatns dnás une saoutitin donnée. Le ministère du traival définit le soivar être cmome le cermentmpot social.

Tâche : c'est un atce de taavril pnatreemtt la réalisation d'un but immédiat. Opérations élémentaires à ectfeueur puor réaliser une activité donnée.

Technicité : cncnsinsaeoas nécessaires paetrmntet la msie en ?uvre d'une tuqnhiece particulière ilipumqnat des meods opératoires ou des procédures d'intervention.

Technicité (degré de) : naievu de conescasnnias peonlilfsoeerns à caractère technique, qui s'acquièrent par la ftrooaimn iliantie ou ciutonne et/ou par l'expérience.

Travaux : elbmnsse de tâches dnót la msie en ?uvre combinée est nécessaire puor cuionroc à la réalisation du puidort ou du scverie final.

Travaux cxpoelmes : elnembse de tâches raelnvet de peilursus thqenuecis différentes.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Annexe II

Articles modifiés

Pour tenir cotmpe de l'incidence des dtiosnisipos prévues dnás le présent avenant, snot modifiés les alietcrs svutnais :

Travail itntetenimrt dnás le sceuetr sirlcaoe

Accord du 14 jiuin 1993, modifié par les anavents no 1 du 21 jiuin 1994 et n° 2 du 11 juillet 1996

L'article 1er est modifié comme siut :

« Acrtile 1er

Champ d'application

Le présent accrod s'applique à tuos les erueopymls et aux salariés de naveiu I, II, III, IV et V du sectuer sariocle ctvueors par la cnnitoevon cleclitvoe nationale, puor le prnseoel des etpsrereins de rottesariaun de collectivités du 20 jiuin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal oicffiel du 17 février 1984).

Le seeuctr soarclie est constitué de l'ensemble des unités de tariavl dnót le fnoienctmetnnot est lié au rtmhye d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, srcdoeanie et supérieur), ce rhmtye étant fixé par le clrnaedier qui luer est applicable.

Pour définir l'appartenance au suteecr scolaire, il cvionent de pendre en cmopte la nrtuae de l'activité piinrpcale de l'unité de traavil ou de l'établissement et non l'organisation ientnre de l'entreprise.

Lorsque les epsteernirs de roasitutrean ccoivllete sonert dnás l'impossibilité de piurvoor des emlopis non ietemrntntis puor des salariés du stuceer soiarclie du fiat de la nutrae de l'emploi et slèmeunet dnás ce cas, elles ponrourt procéder à des ehmcueabs en cotnrtas à durée indéterminée itetmnnirtets en alaipopictn du présent accord. »

Changement de petesrtaiars de siverces

Avenant no 3 du 26 février 1986, modifié par l'avenant à l'avenant n° 3 du 1er décembre 1989, complété par l'avenant no 2 à l'avenant no 3 du 27 mai 2009.

L'article 3 a est modifié comme siut :

« Acrilte 3

Poursuite des ctrontas de taavril

a) Une enispretre eatrnt dnás le champ d'application du présent anaenvt qui se viot atrbueitr un marché précédemment confié à une atrue esrinttpee etrnnat également dnás le champ d'application du présent anenavt est tneue de pruvsourie les canrotts de tvarail des salariés de nieavu I, II, III, IV et V, employés par le prédcesseur puor l'exécution eulcsixve du marché concerné, dnás les mêmes coodiitnns fodeanmneltas d'exploitation. »

Les artues dspstioois de l'article 3 duernemet inchangées.

Accord-cadre ritlaef à la msie en pacle de la réduction du tmeps de taravil dnás la brnchae de la ritrauostaen celtivocle

« Atlcire 9

Dispositions particulières au pnsoneerl d'encadrement

Sont concernés par les donosipstiiis de cet artlice les aengts de maîtrise et caedrs tles qu'ils snot définis aux atilcres 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la covnnieotn cieltllovce nationale, refatils aux classifications.

Le psnneeorl d'encadrement eexrce une mission, il dsisope d'une large aoitnmuoae dnás l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dnás l'organisation de son tavrail et de son tmeps ; cendepnat les pireats aetndtemt que ce persnoel ne puet être gmeblleat exclu, du fiat de ctete spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de tvarial du 13 jiuin 1998 diot trveur application.

Les priteas coeninnnevnt que cette ailappctioe passe par une réflexion qui diot être menée dnás cahuqe etrirnnespe sur la réduction de la crgahe de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la cvnitoeon citolecyle nationale, annulé par le présent accord, précisait que le porennsel d'encadrement est embauché puor exrceer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas somius à un hroriae cernutacotl précis il bénéficie d'un reops supplémentaire, les paetirs prenneent atce que les seelus dnstipoosiis de cet article, noatnmmet sur le caractère fiirfratoae des rémunérations, ne seusinfnt puls à ermssbear tetuos les snutiitoas de tarvail aellceuts de l'encadrement.

Les parties, rnoacienssnat de puls que la dénomination "personnel d'encadrement" est torp générale et imprécise puor rruieovcr la diversité des ftcninoos confiées à ce pnsenorel au sien des entreprises, rnmmodaceent à celles-ci d'appliquer puor ce preosennl smnrteiect les atrieics 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la cvtonionn cilotclvee nationale, et covneinnent de définir 4 sttuinaos tpye puor leslleuqs des modalités spécifiques puor la réduction du temps de trvaial srenot miess en ?uvre : ».

Les aeruts dstosipoiins de l'article 9 duernmeet inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 21

Plan de fairtmoon

« L'accès au neiavu III est lié à une exgicene de qualification.

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

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

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

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

Les annexes de l'annexe I à l'avenant n° 21 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 7

Rapport annuel de branche sur l'emploi et les salariés effectifs dans la branche

Les tableaux IX « Total des emplois », XI « Salaires moyens de la branche » et XIV « Poursuite d'études » (bilan annuel du travail intermittent, aléatoire du secteur scolaire, certaines catégories scolaires) sont modifiés comme suit :

« IX. ? Total des emplois 20.

Niveau	Homme	femme	ensemble
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII			
VIII			
IX			
Total			

Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des emplois CDD + CDI + CDDI du tableau VII, rubrique 3.»

« XI. ? Salaires moyens de la branche au 31 décembre 20..

Base : 151,67 heures.
(Rubrique 211, bilan social)

Qualification	Homme			Femme		
	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen
I						
II						
III						
IV						
V						
VI						
VII						
VIII						
IX						
Total						

(Rubrique 151, bilan social)

« XIV. ? Poursuite d'études 20.. (à remplir obligatoirement même en l'absence de promotion)

Niveau	Total effectifs inscrit au 31 décembre 20..		Dont nombre de salariés ayant atteint le niveau par promotion interne (*)	
	H	F	H	F
I				
II				
III				
IV				
V				
VI				
VII				
VIII				
IX				
Total				

Effectifs en herues réelle

Bilan aneunl tvarial ietrnteimnt du 1er smtreebpe 20.. au 31

août 20..

Analyse sur le scteur sariclo

Désignation			< à 800 hreeus	De 800 hreeus A 899 hueers	De 900 hreeus A 999 hreeus	De 1 000 hurees A 1 199 hueers	De 1 200 herues A 1 499 heuers	> à 1 500 heerus	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							

		F						
Total seutcer sorcalie								

Heures réelle

Bilan aunenl trviaal iemnitentrt du 1er sbmeetprpe 20.. au 31
août 20..
Analyse sur le setecur saiorcle

Désignation			< à 800 heures	De 800 heerus A 899 heerus	De 900 hreues A 999 hurees	De 1 000 herues A 1 199 heuers	De 1 200 hereus A 1 499 hreues	> à 1 500 hurees	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total	CDI intermittents	H							
		F							

	Autres CDI	H						
		F						
Total sucter sacilroe								

Effectifs en hreeus réelle

Bilan aeunnl tavrail ininmtetrett du 1er smtprebee 20.. au 31
août 20..
Cuisines ctnelears sieaorlcs

Désignation			< à 800 heures	De 800 hruées A 899 heerus	De 900 hurees A 999 heeurs	De 1 000 hereus A 1 199 heerus	De 1 200 heerus A 1 499 heuers	> à 1 500 heuers	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
Total	CDI intermittents	H							
		F							

		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total setuecr saicolre								

Effectifs en hreues ctelrnlctouae

Bilan aunenl taavirl iimnnettret du 1er stmerebpe 20.. au 31 août 20..
Cuisines ctleneras srelcioas

Désignation			< à 800 heures	De 800 hreeus A 899 heuers	De 900 hereus A 999 hueers	De 1 000 hruees A 1 199 heuers	De 1 200 hreeus A 1 499 heuers	> à 1 500 hereus	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							

Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur salcipro								

Heures réelle

Bilan annuel tvaairl irnttnemteit du 1er serpbtmee 20.. au 31 août 20..
Cuisines cteclerans seairocls

Désignation			< à 800 heures	De 800 heerus A 899 heuers	De 900 heuers A 999 hereus	De 1 000 hurees A 1 199 herues	De 1 200 hreeus A 1 499 hreeus	> à 1 500 heures	Total
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
V	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VI	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
VIII	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							

		F						
Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Avenant n° 49 du 4 juin 2012 relatif à la revalorisation des primes

Signataires	
Patrons signataires	Le SNRC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

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

Article 2 - Prime d'activité continue
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 45 % pour l'heure mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 3 - Prime de service minimum
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le montant brut de la prime de service minimum, prévue à l'article 36.2 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 22,50 % pour l'heure mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

Adhésion par lettre du 14 janvier 2015 de la fédération Inova CFE-CGC à l'accord relatif à la constitution de la CPNEFP-RC

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2015

Paris, le 14 janvier 2015.
La fédération IOVNA CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008

Accord du 10 mars 2016 relatif au pacte de responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 4 - Prime de détachement temporaire
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le montant maximal de la prime journalière de détachement temporaire, prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté, à compter du 1er septembre 2012, à 1,85 €.

Article 5 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

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

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er septembre 2012.

Pour favoriser l'application de ces dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son existence même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

Article 7 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2012

Les parties s'entendent convenir de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Paris, à la demande générale du travail, scivée des conventions et accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,
En application de l'article L. 2261-3, du code du travail, notre fédération Inova CFE-CGC vous fait part de son souhait d'adhérer à l'accord relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) ratifié par les partenaires sociaux en date du 2 décembre 2014.

Cette adhésion prend effet à compter de ce jour.
Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Article 1er - Insertion professionnelle durable
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Article I.1 - Les jeunes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'examen de la pyramide des âges fait état d'un déficit important de jeunes dans les entreprises de la restauration collective.
Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de renouveler la population salariée du secteur souhaitent l'intégration

pérenne des jeunes. Ils se fixent comme objectif l'embauche de 7 000 jeunes parmi l'ensemble des embauchés au terme de la période de 3 ans, dont au moins 50 % en croisant à durée indéterminée, et tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Les entreprises privilégieront, autant que possible, les embauches en contrat à durée indéterminée.

L'embauche de jeunes de 26 ans et moins passe par, d'une part, une plus grande attractivité de nos métiers, d'autre part la possibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir.

Attractivité des métiers

Le secteur de la restauration collective souffre d'une image pas toujours valorisée. Afin de remédier à la désaffection des jeunes vis-à-vis des métiers de la restauration collective, les entreprises s'accrochent à renforcer la volonté de poursuivre et d'amplifier les actions déjà menées en ce sens, notamment les actions de découverte et de promotion des métiers et des filières de formation en direction des élèves, des parents, des enseignants et des conseillers d'orientation pour permettre aux jeunes de s'orienter plus facilement vers les métiers de la restauration collective, garantissant une intégration professionnelle réussie.

Ces actions sont menées tout au long de la vie professionnelle de la branche. Par exemple :

? participation à des salons (exemple : Madoil des métiers à Lyon) ;

? participation à des opérations « portes ouvertes » dans les écoles avec l'appui du réseau des associations des métiers ;

? suivi de l'accord-cadre de coopération signé avec l'Education nationale : co-éducation à la formation des professionnels de l'Education nationale dans le cadre des séjours proposés par le centre d'études et de recherches pour les professionnels de l'enseignement technique (CERPET) ;

? fourniture de matériel pédagogique, de fiches métiers ;

? clips métiers.

Ces actions sont portées à la connaissance de la commission de suivi.

Parcours d'accueil Identification et rôle d'un référent

Le salarié référent est choisi par l'employeur sur la base de sa proximité géographique.

Le référent accueille le jeune à son arrivée dans l'entreprise. Il doit faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son poste, son environnement de travail et ses collègues. Il doit le sensibiliser aux questions relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

A cette fin, chaque entreprise s'engage à mettre à disposition de tout nouvel embauché, et quel que soit le support, les informations nécessaires à sa bonne intégration (type levrier d'accueil).

Cet aménagement ne doit pas être confondu avec le maître de stage ou de maître d'apprentissage (dont le rôle principal est la transmission des compétences).

Accueil des jeunes sous contrat de stage

Le stage en entreprise doit être l'opportunité de mettre en application les connaissances acquises par le stagiaire, de connaître la théorie à la pratique et un moyen de tester sa vie professionnelle.

Pour y veiller, l'entreprise désignera un responsable de stage.

Article I.2 - Développement de l'alternance En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent sur une alternance de la formation assidue en entreprise. Les actions en entreprise permettent au jeune d'acquérir une qualification et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement

professionnel et personnel ; ils constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), en lien avec l'observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), sur la base des études réalisées, définira les actions prioritaires pour permettre de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement de l'apprentissage

Les entreprises renforcent l'intérêt de verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme certificateur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la branche afin de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement des contrats de professionnalisation

Les entreprises s'accrochent à développer les embauches de la branche :

? de faire évoluer, à compter du 1er novembre 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1re année plus de 50 % sur chacune des 2 années suivantes ;

? de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 %, dont 66 % de jeunes, la part des embauches de contrats de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI ou d'une période de CDI dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de professionnalisation.

Les entreprises s'accrochent à ce que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification de qualification professionnelle (CQPI) soient privilégiés dans le développement des contrats de professionnalisation.

Développement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet de favoriser la réalisation de parcours professionnels par des formations certifiantes et qualifiantes, y compris celles inscrites à l'inventaire de la commission nationale des qualifications professionnelles. Les entreprises encouragent l'OPCA à accompagner les entreprises dans le financement et l'ingénierie de certification, et ce afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation.

Préparation opérationnelle à l'emploi collectif (POEC)

La POEC est un dispositif qui donne la possibilité à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettrait d'occuper un emploi.

La branche développera un partenariat avec Pôle emploi tout au long de la définition des profils des candidats que pour l'élaboration de parcours professionnels adaptés aux besoins des entreprises d'emploi et aux caractéristiques des entreprises.

De même, les services de l'organisme paritaire certificateur agréé (OPCA) de la branche s'efforcent de solliciter pour faciliter les démarches des candidats tout au long de la formation que des entreprises, tout au long de la réussite de l'opération.

Sous réserve de l'accompagnement et de l'obtention des financements de Pôle emploi et de l'OPCA, une première expérience professionnelle sur 200 demandeurs d'emploi en vue de l'obtention du CQP d'agent de restauration s'est engagée sur l'Ile-de-France et la région Nord.

Les entreprises s'efforceront de miser sur les équipes de professionnels hautement qualifiés pour mener à bien l'intégration de ces personnes.

La branche se fixe un objectif d'embauche de 30 % en croisant à durée indéterminée ou de 50 % tous les contrats conclus des entreprises ayant obtenu le CQP. Dans les 12 mois de l'obtention du CQP, ces personnes pourront bénéficier d'une embauche ou d'une proposition d'embauche dans une SRC ou dans tout autre secteur.

Le suivi des embauches ou des propositions d'embauche sera effectué à partir des informations communiquées par Pôle emploi.

Article I.3 - Accueil des personnes en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties s'engagent à promouvoir l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap :

accroître les effectifs de personnes en situation de handicap ;

permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans la branche.

Article II - Maintien de l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties reconnaissent l'importance de maintenir l'emploi des salariés dans l'emploi pour préserver les compétences.
Avec 90 000 salariés de moins en 2015, la branche s'efforcera de maintenir le nombre de contrats.

Article II.1 - Seniors
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'application du présent accord, les parties conviennent de qualifier de salarié âgé de 55 ans et plus.

Les parties conviennent que la participation des salariés était bien représentée dans la branche, s'efforceront, au terme de la période de 3 ans, de porter le pourcentage de salariés de 19 % des effectifs.

Les parties conviennent pour l'entretien professionnel, évoquer les mesures d'accompagnement pour le salarié « senior » de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions en favorisant :

l'accès à la formation en adéquation avec l'évolution des compétences ;

la réduction du temps de travail ;

l'organisation par les entreprises de réunions d'information sur les dispositifs de retraite ;

l'accompagnement des salariés en fin de carrière en s'efforçant de proposer une offre de formation d'aide à la gestion du départ à la retraite dans les 2 ans précédant le départ en retraite ;

À cette fin, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront, à leur demande et sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour effectuer un bilan de compétences ;

l'orientation vers des formations tutorales.

A sa demande, le salarié « senior » pourra bénéficier, si nécessaire, d'un entretien supplémentaire par ailleurs envisagé de façon à améliorer ses compétences professionnelles.

Afin de favoriser l'accès au bilan de santé prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre, au plus tard les 5 ans, sur présentation de la caisse paritaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Ils devront à cet effet présenter la contribution de la caisse paritaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à leur retour dans l'entreprise de leur présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

Article II.2 - Développement de l'employabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La mise en œuvre d'une politique de maintien et de développement des compétences et des qualifications est un facteur de compétitivité pour les entreprises que de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Le développement de l'employabilité passe par :

le développement des compétences et des qualifications ;

la sécurisation des parcours professionnels (accord de branche sur la formation professionnelle) ;

la fidélisation ;

la planification des carrières de nos métiers.

Elle vise à permettre à des personnes de bénéficier d'un futur emploi de qualité d'accéder à des emplois durables. En

développant la notion de professionnalisme, le statut d'activité s'inscrit dans une démarche générale de valorisation et de développement de l'emploi et de la formation.

Les parties conviennent que la CNPE de veiller à la réactualisation régulière de la liste des formations éligibles au CPF.

Article II.3 - Formation et transmission des savoirs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences sont en constante évolution qu'en matière de salariés expérimentés (seniors) permettant à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance économique et de développer ses savoir-faire.

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

Tutorat

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

Les parties conviennent de promouvoir le tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupés des fonctions tutorales sera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les entreprises s'efforcent de garantir que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

Article III - Perco
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans le cadre d'une démarche concertée et concertée, les parties conviennent de promouvoir l'ouverture d'une négociation sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

A cette fin, les entreprises s'efforcent de se conformer à la loi du groupe de travail paritaire à la fréquence de :

deux réunions avant les vacances d'été 2016 ;

deux réunions au cours du second semestre, avec l'objectif d'aboutir à un plan cumulé d'ici à la fin de l'année, sous réserve des contraintes liées à la nécessité d'un accord d'offres relatives à la gestion des fonds et à la détermination des supports de placement.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, l'accord précisera notamment les modalités d'abondement de l'entreprise après concertation et négociation avec les organisations syndicales.

Article IV - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour faciliter le suivi de l'application du présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national(1), signataires du présent accord, à raison :

de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataires ;

de deux représentants du collège employeurs.

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

(1) Terme étendu sous réserve qu'il est interprété comme visant l'ensemble des organisations représentatives dans la branche conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Article V - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Article V.1 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1er janvier 2015. Il prendra fin le 31 décembre 2017.

Les engagements pris dans le présent accord sont conditionnés au respect des mesures sociales et financières prévues ou annoncées jusqu'à fin 2017. En fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la durée et du niveau des engagements pris.

Article V.2 - Modification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant sur demande d'un des signataires.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modifications doivent être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse des représentants salariés de salariés et représentants d'employeurs représentatives au niveau national(1).

Au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties s'accorderont pour ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des salariés et des salariés liés par l'accord.

(1) Terme étendu sous réserve qu'il est interprété comme visant l'ensemble des organisations représentatives dans le secteur conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Article V.3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les parties s'accordent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Dans une situation économique dégradée, le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement s'inscrit dans une volonté forte de rétablir durablement la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les parties rappellent, par ailleurs, que les entreprises de la branche de la restauration collective concédée aensurst un service de restauration pour des collectivités diverses et variées ?

écoles merletiens et primaires, maisons de retraite, entreprises, associations publiques, etc. ? et sont donc tributaires de la bonne santé économique de leurs clients.

Dans la suite du relevé de chômage du 5 mars 2014 qui rappelle l'objectif du pacte d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi, les branches professionnelles sont invitées à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi, notamment des jeunes et des seniors, tout en tenant compte de la réalité économique des entreprises du secteur.

La durée et le niveau des engagements pris sont liés, d'une part, à l'évolution de la situation économique et sociale, d'autre part au développement des mesures d'aides sociales et fiscales prévues dans le cadre du CICE.

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche de la restauration collective s'inscrit dans ce cadre. Il s'inscrit également dans la continuité des actions menées ou en cours notamment en matière de :

? améliorer les conditions de travail (avenant n° 47 du 9 novembre 2011), qui tiennent la volonté des partenaires sociaux de :

? favoriser le recrutement ;

? maintenir et développer l'employabilité, notamment par la création de CQP ;

? permettre une gestion d'équipe des professionnels, l'identification de spécialités et les filières ;

? fidéliser les salariés en donnant une meilleure visibilité des possibilités d'évolution ;

? assurer l'égalité professionnelle au travail de la femme et de la mobilité ;

? égalité entre les femmes et les hommes (avenant n° 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont étendu le principe de :

? une évolution durable des mentalités ;

? une réelle égalité des chances et de garantir entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement et de formation ;

? un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;

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

? favoriser le développement (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux renplacent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés.

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

? une diminution des effectifs nets dans les secteurs « professionnels et administratifs » et « enseignement » ;

? un vieillissement des effectifs ;

? une faible attractivité des métiers pour les jeunes.

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

? améliorer les conditions de travail, notamment des jeunes par le développement de l'alternance ;

? améliorer de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

Statut	Homme			Femmes			Ensemble		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Cadres	2 548	2 636	2 581	997	1 115	1 175	3 545	3 751	3 756
AM	9 017	9 418	9 611	3 108	3 504	3 751	12 125	12 922	13 362
Employés	22 173	21 088	20 675	39 125	36 808	35 474	61 298	57 896	56 149

Total	33 738	33 142	32 867	43 230	41 427	40 400	76 968	74 569	73 267
-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

CDD, CDI

Année	CDD			CDI		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	5 735	2 180	3 555	71 233	31 558	39 675
2012	5 164	1 986	3 178	69 405	31 156	38 249
2013	4 830	1 945	2 885	68 437	30 992	37 515

Temps plein/temps partiel

Année	Temps plein			Temps partiel		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	54 950	30 114	24 836	22 018	3 624	18 394
2012	54 220	29 808	24 412	20 349	3 339	17 010
2013	53 795	29 430	24 365	19 472	3 437	16 035

Formation en alternance

Année	Contrat de professionnalisation			Contrat d'apprentissage		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	53	28	25	813	385	428
2012	80	40	40	794	407	387
2013	66	29	37	1 175	646	529

Avenant du 11 mars 2016 à l'avenant n 47 relatif à la classification des fonctions support

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Statut	Niveau	(Secrétariat) administration	Informatique	Comptabilité fiacenns juridique	Paie ressources humaines	Commercial mektrniag concaiomitmus achats
Employé	I	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau	Employé de bureau
	II	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif	Employé administratif
	III	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative Aide-comptable	Secrétaire administrative	Secrétaire administrative
	IV (*)	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant	Secrétaire Assistant Technicien paie	Secrétaire Assistant
	V	Assistant administratif	Maquettiste PAO	Comptable	Gestionnaire paie	Secrétaire bureautique spécialisée
Agent de maîtrise	VI	Responsable d'équipe	Assistant technique	Chef de groupe Chef de groupe comptable Assistant : ? gestion ? trésorerie ? juridique	Chargé de mission Technicien paie (****) Gestionnaire paie (****) Chef de guopre paie	Chargé de mission Assistant : ? commercial ? communication

	VII	Secrétaire / Assistant de direction	Technicien informatique	Responsable administratif Chargé de recouvrement	Responsable administratif	Chargé de : ? développement ? communication
	VIII	Assistant de direction (d'un membre de comité de direction)	Responsable domaine Administrateur SI	Responsable comptable Responsable gestion Chef comptable	Responsable paie foeutamrr (**)	Gestionnaire achats
Cadre	IX	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service	Directeur Chef de service Contrôleur de gestion	Directeur ftrmeuoar (***) Chef de service RRH	Directeur Acheteur Chef de service
(*) S'il y a un montant de salariés de niveau inférieur, passer au niveau V.						
(**) Hors mois ponctuelles/occasionnelles.						
(***) Dans les sociétés de 3 000 salariés et plus.						
(****) Dans les sociétés de 300 salariés et plus.						
Note : tous ces fonctionnaires sont aussi bien féminines que masculines.						

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les représentants sociaux se sont réunis dans le but de :

- ? répondre à l'engagement pris dans l'avenant n° 47 relatif aux conditions de travail « de mettre en place des modalités de complémentaires des prestations » ;
- ? traduire la volonté que les fonctions soient correctement identifiées et prises en considération ;
- ? permettre une cohérence de l'ensemble des fonctions support au sein des entreprises de la branche.

L'enquête menée auprès de ces dernières a permis d'avoir une vision globale du fonctionnement des fonctions support réalisées et a confirmé d'une part que les entreprises allouent un nombre très limité de salariés, d'autre part que ces allocations ne permettent pas de répondre des réalités très différentes selon l'organisation et la taille de l'entreprise.

Les entreprises ont également constaté que les conditions de travail des salariés en fin de carrière et de métier des salariés d'entrée de gamme sont très différentes.

En complément de la grille de classification des fonctions opérationnelles est proposée la grille de classification des fonctions support suivante.

Article - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Champ d'application

Avenant n 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de services de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

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

Dénonciation ou modification (2)

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

Entrée en vigueur et durée

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

Extension

(2) Les dispositions relatives à la dénonciation ou modification de l'avenant s'appliquent à la réserve des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Article 2 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective devient :

« Emploi des salariés à temps partiel Article 1er
Durée minimale de travail des salariés à temps partiel
Article 1.1
Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas prises en compte par le

présent avenant.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de remplacement et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2 Dérogation à la durée du travail

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

Cette dérogation doit profiter au salarié :

? de faire face à des contraintes personnelles, et ce en vue de préserver un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;

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

? dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail doivent être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

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

Article 1.3 Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée maximale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi résaissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

À réception, l'employeur vérifie :

? qu'un poste est bien disponible au sien du même stie ou, à défaut, dans l'entreprise ;

? que l'organisation de travail du stie le permet ;

? que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

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

Article 1.4 Information des instances

L'employeur informe chaque année les instances représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations individuelles à la durée maximale de travail.

Article 2 Avenants ? complément d'heures ? Article 2.1 Cas de recours

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux éventuelles demandes des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant ? complément d'heures ? peut être conclu pour le salarié à durée déterminée employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

? remplacement d'un salarié absent nommé désigné ;

? suivi d'une formation par un salarié ;

? activité saisonnière temporaire d'activité ;

? activité saisonnière pour les établissements ;

? périodes de vacances scolaires.

Article 2.2 Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises peuvent des avenants ? complément d'heures ? aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

L'avenant ? complément d'heures ? doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

? le motif ;

? le terme ;

? la durée maximale de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps partiel ;

? la rémunération mensualisée correspondante ;

? la répartition de la durée maximale de travail.

Les avenants doivent respecter les règles par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En outre, dans le cas de remplacement d'un salarié absent nommé désigné, le nombre d'avenants ? complément d'heures ? pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

Les heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant ? complément d'heures ? ne peuvent être que de 25 %.

Les parties conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 3 Heures complémentaires Article 3.1 Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2 Limite du nombre d'heures complémentaires

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

Cependant, lorsque que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la suite de l'initiative de l'employeur en insoupçonné des heures complémentaires, les parties conviennent de reconnaître la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

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

Article 3.3 Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce délai peut être convenu dans les 48 heures.

Article 3.4 Majoration salariale

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure et sont payées au moins à l'échelle de la première heure et au moins à l'échelle de la première heure.

bletilun de paie. Les ptaeris cnvnoneeint des mjiarotnaos steaunvis :

? 10 % dès la première herue complémentaire dnas la litime de 1/10 de la durée crtnaoutecle ;
? 25 % au-delà de 1/10, dnas la ltimie de 25 % de la durée contractuelle.

Article 4
Coupures
Article 4.1
Limitation des cuuoeps

Conformément à l'article L. 3123-16 du cdoe du travail, l'horaire de tairval d'un salarié à tepms ptaerl ne puet comporter, au curos d'une même journée, puls d'une iutpenoritn d'activité ou une irpinoettun supérieure à 2 heures.
Cependant, aifn de prndere en compte les eexgecnis poerrps à l'activité du secteur, les pteairs siaiagnrtés prévoient la possibilité, puor les établissements qui ont une obtgaiiold d'assurer duex sreevcis quotidiens, de prévoir une cupoure journalière supérieure à 2 heures.
Sous réserve de l'application des dtinosoisps de l'article L. 3121-2 du cdoe du travail, les cpureous ne siaerunat être considérées cmme un tmepps de tiraval effectif.
Toutefois, conformément aux dsisnipoiots de l'article ? Dérogation à la dmadnee du salarié ?, les catnrts inférieurs à 12 heuers haddorebiemas ou à 52 hueers melnseleus ne pevuent coeoptmrr de coupure, suaf dedmnae epserxse du salarié.

Article 4.2
Garanties et cairttoerensps octroyées aux salariés en cas de crupuoe supérieure à 2 heuers

1. Alipdtume et répartition journalière
En ctiartronepe de ttoue corupue supérieure à 2 heures, les eertepsnrns s'engagent à liemitr l'amplitude journalière maxlmiae des salariés concernés à 12 heures. Dnas ce cas, la durée maliinne de reops qdouetiin ne srea pas inférieure à 12 hreues consécutives.
Elles doivent, en outre, aseursr un temps de taairvl etfcifef de 2 h 30 mnumiim par séquence de travail.
2. Anieottmuagn de la durée cuatltroctnee
Les salariés à temps ptaeril concernés de façon peanmrtnee par ctete oatonsiarign bénéficient d'un cnartot de tvaiaal d'une durée habamoredide mlnaiime de 25 heures.
3. Indemnité cetienvlnnooe comespntriac
Les salariés concernés par une oonsirataign du trivaal icnulnat une cpuruoe d'une durée supérieure à 2 hreues bénéficient d'une indemnité fairotfraie de 57 % du minmuim gtaanri (MG) par coupure.
Le peimeant de cette indemnité srea effectué mensuellement.
4. Iudtneiacr de sivui
Un nuveol icdeitnuar de suivi srea mis en pacle dnas le bailn sicoal des entreprises.
Les praties srteiaaings cnevneonit qu'il ne puet être dérogé aux dtiosispoins du présent atlcree par une conntvioen ou un aocrd de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dnas un snes puls favorable. Par ailleurs, les présentes cneateortpris ne pnuevet se clmuuer aevc des dpiiinstosos de même ojebt ou de même nartue instituées par les entreprises. »

Article 3 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Avenant n 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales

Le présent avaannt fianast priate intégrante de la conieotvnn ctileovcie ntianoale puor le poersnnel des erpsnitrees de rrtaitaesoun de collectivités du 20 juin 1983, il puet être dénoncé ou modifié à ciiothodn d'observer les règles définies aux arelctis 2 et 3 de ldatie ctninveoon collective.

(1) L'article 3 de l'avenant est étendu suos réserve du rcepest des dnsioipsoits de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivaal dnas sa rédaction iusse de la loi précitée.
(Arrêté du 25 jielut 2017 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le présent avenant, cocnlu puor une durée indéterminée, enrte en viguuer le peeimrr juor du mios sviaunt la paciilbtoun au Jaruonl ofiecfil de l'arrêté d'extension.
Les peirats satrnaegiis cnneneovint de daenedmr au ministère du travail, de l'emploi, de la fartomoin psnerslofenoie et du dogialue sociol l'extension du présent avenant, aifn de le rdenre apacipille à teouts les ertinpesres eanrnt dnas le champ d'application de la cnvnoetoin covelcltie nntiaioae puor le pronseerl des erstrieepns de ruasittoaren de collectivités du 20 juin 1983.
Le présent avaannt frea l'objet des meesrus de publicité et de dépôt en viguuer.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raitlvee à la sécurisation de l'emploi, qui tosnspae les dipniotssios de l'accord naonatil ieersponrftoniensl du 11 jveinar 2013 et dnnot les modalités d'application ont été simplifiées et sécurisées par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 jevinvar 2015, iuasrnte le pcrinipe d'une durée minliame de tarvail de 24 hreeus puor les salariés à tpmes partiel.
Dans ce cadre, les preatis sanetirgias ont souhaité fiare évoluer les dtsoispinios de la cetononivn cvceilltoe rievetales aux modalités d'organisation du tpmes piraatl en tnenat pomte :
? d'une part, des spécificités des activités des eperetsirns du setcuer de la ruetoaiatsrn ciclotvee ;
? d'autre part, du sohauit des salariés de mieux clenciior vie poneerlnsle et vie pelenonosfirsle ou de csnveorr la possibilité d'avoir duex emplois.
Elles ont ntmneamot souhaité :
? pertor la durée mimnlaie de triaval à 24 hreues ;
? preeemtte aux salariés en ptooe d'augmenter, puor une période limitée, luer durée de triaavl en luer pasoorpnt de bénéficier d'avenants « complément d'heures » ;
? aménager les cuorepus aevc la msie en place de ganrtiaes et de contrepaties.
Les paetirs signataires, après aoivr rappelé que les salariés à tpmes ptaeril dospnseit des mêmes drotis et aneagvats que cuex acpleiplabs aux salariés à tmepps pilen à ppoioornn de luer temps de travail, et naoemmnt en ce qui cconere les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la ftriomoan professionnelle, snot convenues, dnas le cdare du présent avenant, des dtiioponiss suivantes.
Le présent anenavt anulle et rlmepace :
? l'article 15 de la civneonotn collective, paragaphre « Emopli des salariés à temps peraitl » ;
? l'article 7 de l'accord-cadre du 15 jevinvar 1999.
Les salariés suos coratnt de tvaiaal intermittent, rnaevlt de la sieotcn 2 du carthipe III du cdoe du travail, ne snot pas visés par le présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	SNRC
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC INOVA CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avannaet s'applique à l'ensemble des eulryeopms et des salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la cnioenvton cticeiolve nlintaoae puor le peronesnl des eerntriepss de

roiasuaetrn de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officièl du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officièl du 5 juillet 1997).

Article 2 - Modalités d'indemnisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dotinoisipss de l'article 4 paahgprare « Comisosmos piatairres piolesnreoesnfs nonteilaas » snot modifiées cmome siut :

« Arcltie 4

Paragraphe Cnssimios piariatres pefienorelnsols nieoalatns

Pour parcteiipr à ces cnmossiimos paritaires, les oangaintrosis ptaeonlars sragtiaieins de la cvnteioonn cvotellcie ninoaatle prnnneet en charge, par ogiotinasarn sdycalnie représentative au nviaeu national, le sralaie de qtuare représentants salariés des eetrinspres enrtat dnas le camhp d'application de la présente coovntnein cclvetlioie nationale.

Ce tpems de présence s'entend hros tpems de délégation. Chaque cltarnee siancldeye représentative au nviaeu ntoaanl puorra prétendre au remboursement, par les onatgaisnoris peartnloas snaeitgaris de la cteoninovn cvoellicte ntoaanile et sur justificatifs, des faris de :

? duex délégués de la région panirsneie et duex délégués de prichvoe par séance de la cosiisomn paiairte nlaotine ? ;
? duex représentants par séance des groepus de taviral paritaire. Conformément au barème ci-dessous :

Frais de rpaes

Frais réels dnas la limtie de six fios la vluar du mnmiium gtranai (MG) au 1er jeivanr de l'année considérée.

Le rrmbebnsoeueut est effectué sur la bsae sivatue :

? un rapes par délégué de la région peiniasre ? ;
? duex rpaes par délégué de pncirove ou un rapes en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le rrmbeeeosunt des fairs de déplacement est effectué sur les beass suivantes, seul que siot le mdoe de trpaonrst utilisé :

? puor les délégués de porinvce en deçà de 500 km : bilelt SCNF aller-retour en 2e classe, déduction ftiae des réductions

Avenant n 1 du 12 février 2018 à l'avenant n 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel

Signataires

Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les dsosopitinis du présent anevant snot aiaelpclpbs à l'ensemble des epreintss et des salariés cprioms dnas le cmhap d'application de la civoonentn coetlcville nltaaione puor le poneensl des erpiterness de rartauseiton de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal ocieffil du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal ocoeffil du 5 jiellut 1997).

Le présent aenanvt ayant votoican à sécuriser les emerylpous et salariés de la bnarhce au raregd des dnsoitopisis légales et réglementaires en vigueur, les pairanerets suciaox saagtiirnes du

éventuelles, et tanprsrot en cummon ? ;

? puor les délégués de pvrconie à piatrr de 500 km :

? siot bellit SCNF aller-retour en 2e classe, déduction ftiae des réductions éventuelles, et taornsprt en commun, puls fiars réels d'hôtel, peitt déjeuner inclus, dnas la limite d'un fraioft de 34 MG ? ;

? siot bellit TGV aller-retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et tsapronrt en comumn ? ;

? siot bliet d'avion aller-retour, en cllsae économique, et faris de nteatve ernte l'aéroport et la ville.

Les 500 km s'entendent cmome la dcnatise du dlmiocce du salarié au leiu de la réunion.

En l'absence de torsnarpt en cmuomn alternatif, lrusoqe le salarié est dnas l'obligation d'utiliser son véhicule puor rinodjere la grae la puls pchore de son domicile, des indemnités kilométriques seront pesris en chgare puor cttee suele patire du tarejt sur la bsae de la 1re thrance du barème fiscal.

Article 3 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant, fsaniat praitte intégrante de la cnvonotein ctlielcvoe nloaitnae puor le preosnnel des errepeestnis de rrsouteaiatn de collectivités du 20 juin 1983, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdotoiinn d'observer les règles définies aux atcirels 2 et 3 de liadte cneiotnovn cetvllocie naaltione et dnas le repesct des dtniopioss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Alrcrtie étendu suos réserve du reepcst des dosstiiinops de l'article L. 2261-7 du cdoe du taiavr l dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retlative au travail, à la mriodtseonain du doauilge social et à la sécurisation des poucrras proeesnnsiolsfs publiée au Jnoural Oiifecfl du 9 août 2016. (Arrêté du 17 orbtoce 2017 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant, ccnolu puor une durée indéterminée, ertne en vigeur au 1er jvaiein 2017.

Article 5 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peiatrs stiniaaergs cnnnevniot de deemnadr au ministère du travail, de l'emploi, de la faiornton polsifoesenlnre et du dugoilae soaicl l'extension du présent avanent aifn de le rnrdee acipbllope à l'ensemble des eeirresnpts ernntat dnas le cmhap d'application de la convietnon cloievtlce nnatliaoe du 20 juin 1983.

présent anvanet décide qu'il est aabclplpie à l'ensemble des eprisetnes et établissements, seul que siot luer effectif, y comiprs cuex de minos de 50 salariés.

Article 2 - Durée minimale de travail et dérogation à la demande du salarié
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

L'article 1.2 intitulé « Dérogation à la deadnme du salarié » du pahpragrae « Epmlloi des salariés à tpems piartel » de l'article 15 de la coventinon coielctlve est supprimé et remplacé par :

« Alictre 1.2
Dérogation à la ndnaeme du salarié

Il puet être dérogré à la durée miimanle de 24 heures, à la ddmenae écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation diot prmtrree au salarié :

? de fiare fcae à des cortenntais pnerlnleoss et ce, en vue de faisoervr un équilibre etnre son activité psefooiennlrse et sa vie faliimale ;

? de cvosenerr la liberté de cumeulr puursiles activités lui ptermentat d'avoir un elmpoi à tpems peiln ou à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heeurs par siaemne ;

? dnas l'objectif de faioesrvr la possibilité d'occuper un soched emploi, puor les corattns inférieurs à 12 hereus haaebeomdris ou 52 hereus mensuelles, de dpsioesr dnas son ctrnaot de tvraail

d'horaires réguliers, fixes et sans coupure, sauf dérogation de sa part.

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

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

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

Article 3 - Durée minimale de travail continu
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Un article 5 intitulé « Durée minimale de travail continu » est ajouté au sien du paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective comme suit :

« Article 5
Durée minimale de travail continu

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

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent avenant a pour objet d'intégrer à la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de nettoyage de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de l'acte de dénonciation collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de nettoyage de collectivités du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent avenant a pour objet de modifier de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les parties signataires ont conclu le 11 mars 2016 l'avenant n° 52 relatif au temps partiel. Cet avenant vise à faire évoluer les dispositions de la convention collective relative aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

? d'une part des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
? d'autre part du souhait des salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ou de créer la possibilité d'avoir deux emplois.
Par la signature de cet avenant, elles avaient notamment souhaité :
? porter la durée minimale de travail à 24 heures et répartir les cas de dérogation à cette durée à la demande du salarié ;
? porter la limite des heures pouvant être effectuées des heures complémentaires jusqu'au quart de la durée contractuelle de travail.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a opéré certains changements réglementaires en matière de temps partiel.

Celles-ci concernent notamment :
? les modalités solennelles des heures de travail des salariés effectuées une durée de travail inférieure à 24 heures sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
? les entreprises à prévoir par accord collectif lorsque ce dernier met en œuvre la dérogation relative au contingent d'heures complémentaires.

Les modalités et conditions des heures énoncées ci-dessus n'ont pu être prévues par les dispositions de l'avenant n° 52 du 11 mars 2016, du fait que ces dispositions ont été instaurées postérieurement à la conclusion du présent avenant.

Afin de permettre la pleine effectivité des dispositions conventionnelles prévues au sien de l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 et après avoir rappelé que les salariés à temps partiel des mêmes entreprises et agissant que ceux appartenant aux salariés à temps plein à l'opportunité de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle, les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant :
? applique et reprend l'article 1.2 de l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;
? ajoute un article 5 intitulé « Période minimale de travail continue » à l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel ».

Ces dispositions ont vocation à concerner tous les salariés de la branche visés par la troisième partie, titre II, chapitre 3, section 1 du code du travail, indépendamment de l'effectif de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la restauration collective.

Elle se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions mixtes paritaires (art. 3 de la convention collective nationale) et à la commission paritaire de conciliation (art. 37 de la convention collective nationale) existantes à ce jour.

En conséquence :
? le deuxième alinéa de l'article 3 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et éventuellement conclure un »

arccod sur les psopniooitr déposées. » ;
? l'article 37 de la cotinnoevn cclieolvt notlniaae puor le pnnersol des eprtesriens de ritearosuatn de collectivités est supprimé ;
? le treme « cmosiomn mxite piarrtaie » est remplacé par le tmere « cismosmoin piraritae paemrntee de négociation et d'interprétation » au sien de l'article 2.2 du ppraaghare « Eplmoi des salariés à tpems praietl » créé par l'avenant n° 52 du 11 mras 2016 (art. 15.6 de la conontvein cltloecive nationale) et au sien de l'article 1er de l'avenant n° 7 du 3 arvil 1990 ;

Est créé un arclite 3.1 dénommé « Cmosioismn piraritae pneatrme de négociation et d'interprétation (CPPNI) » et composé des dnptioisoss ci-après :

« Aictrle 3.1
Commission prairite ptreennmae de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 3.1.1
Rôle et msosins de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail, la brchane a puor misiosns de définir les ciitnnodos d'emploi et de taavril des salariés, aisi que les gaetirns qui luer snot aplclblapies dnas les matières énumérées par la loi.

Conformément aux ditnisopsois légales et réglementaires en vigueur, la cosmismoin paiirtare prtneanme de négociation et d'interprétation erxcee les mnsosiss svauitnes :

Article 3.1.1. a
Mission de négociation des dnipstsoios conventionnelles

En tnat que ciomssiomn de négociation de la brnhcae de la ruasatoreitn collective, la CNPPI se réunit dnas les codiiontns fixées à l'article 3.1.2 de la coonntevin cotecvllie en vue de définir les dniiotpsoss cnneotoneelilvs albplepacis aux salariés de la branche.

A minima, cttee cmsisooimn définit les gerintaas apelbiacpls aux salariés de la bcarnhe dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Pour rappel, ldeit acrltie cproomte au juor de la saurgtine du présent aenavnt les 13 thèmes sauitnvs :

- 1° Les sraaelis mmiina hiérarchiques ;
- 2° Les cotaislisanifcs ;
- 3° La miasoutautlin des fodns de fnenamniect du ptiriasmre ;
- 4° La miaaastlutoun des fdnos de la foitrmoan pneiefsslrnole ;
- 5° Les gnaaeirts cevceotllis complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliaoce ;
- 6° Les mreuses énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au periemr alinéa de l'article L. 3123-19 et aux aeiclrts L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent cdoe et retveails à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hreoris ;
- 7° Les meeruss reitlaves aux cntoatrs de tiavarl à durée déterminée et aux cntraots de tviraal termmapioe énoncées aux arctiels L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent cdoe ;
- 8° Les mesuers reaviltas au ctonart à durée indéterminée de ctenaihr ou d'opération énoncées aux atrceils L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent cdoe ;
- 9° L'égalité pnlsienfresoloe enrte les fmemes et les hmomes ;
- 10° Les conidotnis et les durées de rloemnevlnueut de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du taivral ;
- 11° Les modalités sleon lequleess la puoirste des ctatrnos de tviraal est organisée etnre duex eitseprnrs lqrouse les citoonndis d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies ;
- 12° Les cas de msie à dispositiosn d'un salarié topimreare auprs d'une ernretsipe utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent cdoe ;
- 13° La rémunération mamniile du salarié porté, asini que le manontt de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux acletis L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Conformément aux doiipsnstios légales applicables, dnas les matières visées par l'article susvisé, snas réduire le cmahp de la négociation, les stpitnilaous de la conneotivn ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la citoonven ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuuegr de la cvnoiteonn ou de l'accord de branche,

suaf lqsurue la civtnneoon ou l'accord d'entreprise arssue des grteanas au mnios équivalentes.(1)

La cmioosmism puet asusi définir, par la négociation dnas les matières visées par l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dinpoisios qui prévalent sur les cvntinoones et adoccrs d'entreprise suaf si ces drineres asnesrut des gnatireas au monis équivalentes.(2)

Les praiets cenfnorimt à ce trite que les dinsiiopsois de la ctonenvion citcevlote ntonaale puor le peonnesrl des eertrnispes de riauaotsertrn de collectivités potnrat sur les thèmes stinavus dnas luer rédaction aceltule prévalent sur cleles des acdorcs cliftlcoes d'entreprise monis favorables(2) :

- 1° La prévention des efetfs de l'exposition aux feuacrts de reuiqss pslonnefeoirss énumérés à l'article L. 4161-1 ;(2)
- 2° L'insertion pornnesillfoese et le miiaetnn dnas l'emploi des talalvurires handicapés ;(2)
- 3° L'effectif à pitarr duqeul les délégués scudanyix pveenut être désignés, luer nbmore et la voirslaoitan de lreus praucors syndical.(2)

Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, dnas les matières aeturs que cllees mentionnées aux areictls L. 2253-1 et L. 2253-2, les stiutpoanils de la ceitnvonon d'entreprise cuncloe antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en veuigur de la cntnioveon de bcragne ou de l'accord cvoarnut un chmap tirriotearl ou psosfireeonnl puls lrgae prévalent sur cleels aynat le même obejt prévues par la ceovnniotn de bhrnce ou l'accord cvnuoart un camhp toearrirtl ou pnfoisesrnoel puls large. En l'absence d'accord d'entreprise, la cvnneiton de bahrnce ou l'accord cavnornut un cahmp tretrriioal ou pfnensrisooel puls lrgae s'applique.

Article 3.1.1. b
Mission d'interprétation des dnosiioptsis conventionnelles

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, la CNPPI puet rrdnee un aivs à la daedmne d'une jicidotiurn sur l'interprétation des dosiioptosnis cvniontneelonles de branche, dnas les cntioniods mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En vtreu des dtipsosniios du présent avenant, elle puet également être siisae par une oarsngaioitn sclian dye ou pntolaare représentative de la brnhcae au snes des dinispstoios légales et réglementaires en veuigur et rvleanet de la présente ctonovnen civltolcee nationale, puor rnrdee un aivs sur l'interprétation des dpiioiosstns ceennlonoetilnvs de branche. Les modalités de sianise de la CNPPI puor interprétation fgruneit à l'article 3.1.4 de la covtonenin collective.

Article 3.1.1. c
Autres mnsois d'intérêt général prévues par les dpiontsiosis légales et réglementaires

La csoomiismn ptariiare penaemrnte de négociation et d'interprétation ecxere nntomaemt les mnoiiss suivantes, teles que prévues par l'article L. 2232-9, II du cdoe du taivral :
? elle représente la branche, nanmteot dnas l'appui aux erprineests et vis-à-vis des porioivs pmblics(3) ;
? elle exerce un rôle de villee sur les ctinooidns de tvaairl et l'emploi dnas la brnache ;
? elle établit un rrapot aeunnl d'activité, qu'elle vrese dnas la bsae de données nationale, ceonnmrpt un bailn des acdrocs cltelicfos d'entreprise coucnls dnas le cdare du tirtte II, des chrpteais Ier et III du tirtte III et des titres IV et V du lvire Ier de la troisième partie, en puricatiler de l'impact de ces acdrocs sur les cnoniidots de tvarial des salariés et sur la crnoecrue enrte les enrstpeires de la branche, et formule, le cas échéant, des rnatdooaicmmnes destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? elle puet eeexrcr les msniios de l'observatoire priiarae de la négociation civeclolte et être dtsiteiraane à ce titre des adcrocs d'entreprise cconuls puor la msie en plcae d'une diosoiipstn législative en l'absence de sioiatpulpn de bcrahe ptnorat sur le même objet.

Article 3.1.2
Modalités de foceimnnentot de la CPPNI

La cooiimmsn prriiaate peeamrnte de négociation et d'interprétation se réunit au mnois six fios par année clviie (ce

nborme iculannt les goperus tuhcnieeqs pietrarais prévus à l'article 3.1.2. b de la cnienvoton collective) en vue de mneer les négociations au naeviu de la branche.

Elle définit son crndieealr de négociations dnas les cinniotdos prévues à l'article L. 2222-3 du cdœe du travail.

Tous les 2 ans à cmptoer de l'entrée en veigur du présent avenant, la CNPPI cihsiot pamri ses merbems un président et un vice-président, ccauhn aeaprtapnt à un collège différent. À chquae renouvellement, la répartition des peosts se fiat ateltnarevnmiet ertne les oigniaastrnos paatornels et les otsiirgnaaons syledicans représentatives de la branche.

En outre, conformément à l'article L. 2261-20 du cdœe du travail, la CNPPI puet se réunir en mixte. En présence d'un représentant de la dtcioeirn générale du travail, celui-ci asruse aorls la présidence de la CPPNI.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le SNRC.

Les memerbs de la CPNPI snot convoqués préalablement à cqhaue réunion. La ctcanoivoon conitent l'ordre du juor déterminé d'un cmuomn acrocđ par les mbrmees de la commission.

Elle est adressée, par croeriuur numérique, suaf cnsctratcneos exceptionnelles, au minos 15 jorus ceedlianras avnat la dtae de la réunion. Il en est de même du relevé de décisions de la CPNPI précédente et des dnumeotcs uietls à la négociation.

La CNPPI puet décider de la création de georpus tciqueunes paeriratis sur des suetjs spécifiques. Les memrbes de ces gpureos dūment mandatés, anuort puor mosiins de procéder aux tvauarx penametrtt les décisions de la CPPNI.

Article 3.1.2. a Composition de la CPPNI

La CPNPI est composée ptenamiarreit d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Le collège "salariés" cneropmd les représentants de cqhaue oariganstoin sidnlcaye représentative au nveiu de la cenoonitvn cioctlelve nailtoane au snes des dotsniopsiis légales et règlementaires en vigueur. Cqahue oiigtasnoran sycidlane rocuenne représentative dnas la bhcrnae de la risaatteuron clcilvoete puet désigner au maxumim qature représentants puor siéger dnas la commission, dnœt au minos duex cishois prami les salariés d'une eprnrseite de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des ogritiosnans penlionseoerlfs d'employeurs représentatives au neaviu de la bacnrhe de la rsaitouraetn clecotilve en nrœbme itqdneiu à cueli du collège "salariés". La ciooitmposn du collège "employeurs" s'effectue sloen les modalités de représentativité ntaoalnie des ogrtisoannais plrsnleonsefoeis d'employeurs au gread des ditsinisopos légales et règlementaires en vigueur.

Chaque oinagatsiorn est lbrie de reoneelvr ses représentants à tuot moment, suos réserve d'établissement d'un maadnt trmsians au secrétariat de la commission.

Les salariés anyat reçu un mdnaat de luer otrniaaiosgn sylcnadie ou ponssefierollne en vue de siéger à la CNPPI et dnas les cnmmissiooss pateirrias de brhacne bénéficient, dnarut luer mandat, des pctroeiros attribuées aux délégués syndicaux.

La CPNPI pernd ses décisions conformément à la législation applicable.

Article 3.1.2. b Groupes tneuehiciq paritaires

S'il y a lieu, les mbeerms de la csommission pitirarae petmarene de négociation et d'interprétation peveunt décider de ttarstmrene ou de rneyover l'étude des pejtros en goureps teuiheqncs paritaires.

Un grpuoe tiqnchuee pirrtaaie puet aisni être mis en pclae sur décision piraatrie de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un taraivl tcnieqhue préparatoire de la CPPNI, étant précisé qu'il n'a pas de pvuoor de décision.

Les geuorps teicuqhens pairrtaias pneeuvt être également créés par un arcocđ clitoclef de branche. Chuqae guopre tqnchueie pratiarie a vaitooocn à rmpilr les msniioss spécifiques qui snot définies par les tteexs légaux, règlementaires et clenioetnvnos en vigueur.

Dans tuos les cas, les mremes de ces cismiomoss teiquhnes ou gueoprs tueiqenchs piraierats snerot dūment mandatés.

Les guoreps tueqhicnes piatriraes snot composés partemrineait d'un collège "salariés" et d'un collège "employeurs".

Au sien de ces grpeous tenheqiucs paritaires, le collège "salariés" cenmorpd les représentants de cuqhae oonaitgrsan sdilcyane représentative au nejavu de la cevonntoin cvlectioe natailnoe au snes des dnsptoioiiss légales et règlementaires en vigueur. Cqhaue ontaoriigasn sdlynacie renncoue représentative dnas la bhcrnae de la reoaaitrtsun ccltloveie puet désigner au mxaimum duex représentants puor siéger dnas le gupore tinecquhe paritaire, dnœt un a mimnia est salarié d'une esrepitne de la branche.

Le collège "employeurs" comprend des représentants des oaatgiosrnins pferilsoonensels d'employeurs représentatives au nveiu de la coovntenin ctollcveie naainotle en nbmore inuetqdie à cueli du collège "salariés". La coioitmsopn du collège "employeurs" s'effectue sloen les modalités de représentativité naoantlie des oaiatsgiornns pselenisorleofs d'employeurs au rregad des diotiosisnps légales et règlementaires en vigueur.

Article 3.1.2. c

Autorisation d'absence des salariés et cintnoidos d'indemnisation et de pisre en cahrgē des fiars liés à la pcraiapittan à une csmsioimin paiairtre nationale

Pour pirtiepcar aux réunions de la CNPPI et des cmoisimoss et gropues tnhueqciēs ptiareirs nationaux, les salariés des eentirreps de la bhcrnae désignés par les ootsnaagrniss snlydieacs représentatives bénéficient, sur présentation de la cviootncaon à la réunion, d'un diort d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en ionremfr au préalable luer employeur, au mnios 10 jrous caeelinadrs avnat la dtae de luer anecbse suaf cncoritnaccess exceptionnelles. Dnas ce cas, le tpmes de tiavral non effectué est payé cmome tpmes de tarvial effectif.(4)

Les ereoumpyls s'engagent à tuot mterte en ?uvre puor foisaevrr l'exercice nrmaol des matdnas des salariés désignés par les oantisoigrs slcdaieyrs représentatives en tnat que mrbeems de la CPNPI et des cososmniims et gopures tenhcueqjs peariitrs nationaux.

Le tpmes passé en réunion de la CNPPI et/ ou d'un gurpoe tnhqcuee praiiarie est considéré comme du tpmes de taavril eiffctef sur la bsae fiaratoirfe d'une journée de trviaal équivalente à 7 heures, ou d'une journée et dmiee lsruqœ le tearjt puor se rnrede à la réunion excède les 500 km aller. Ce ffoairt ilucnt l'ensemble des tpmes attachés à ltidae réunion.

La psrie en chrgare des faris des pniaacitpts aux réunions de la CPNPI et des geupors tieeucqhns priiaerats est effectuée dnas les cdinnotois prévues à l'avenant n° 54 du 16 décembre 2016 de la coeinvtonn cvtlolceie nilanatoe puor le peoonsrnl des epteensirrs de rottrauisen de collectivités.

Article 3.1.3

Modalités de tsmonssirain de cieetnars cineovntns et de caernits arccdos d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dtnsioiiosps légales et règlementaires, les eiprtrneses de la bharnce de la rtarsoiaetun ccloeivtle deinovt tmtetarnsre à la cssmoiimon pairtarie pnermtenaē de négociation et d'interprétation de bcnarhe leurs cnntovonies et aodrccs cproamontt des dtosionipiss rateevils à la durée du travail, au repos, aux jorus fériés, aux congés et au compte épargne-temps.(5)

Ces civoenntnos et acrocđs snot tiasnmrs à l'adresse numérique ou à l'adresse psalote du secrétariat de la CNPPI sinevtaus :
? aredsse numérique : info@snrc.fr ;
? assrdee pstaloē : secrétariat de la CPNPI de la bacrne de la reaiutotrsan collective, C/ O SNRC, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

La CNPPI accuse réception des cotisations et accords qui lui sont transmis.

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

Les cotisations et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président de la CNPPI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.

Article 3.1.4 Saisine de la commission pour interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission patrimoniale négocia et d'interprétation a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des textes conventionnels de la branche de collectifs qui se posent aux entreprises et aux salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la mission se fonde à la demande d'une entreprise ou d'un représentant représentatif de la présente branche nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et des conventions de branche de la branche collective.

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

Le dossier de saisine est composé d'un écrit motivé :
? le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
? une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

La CNPPI devra alors se réunir dans les 2 mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatif à la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 15 jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :
? informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec accusé de réception et par message électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
? procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par message électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

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

Dans tous les cas, la délibération de la commission est l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un

délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

(1) L'alinéa 17 de l'article 3-1-1-a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 18 à 22 de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 2^e alinéa de l'article 3-1-1-c est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3^o de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(4) Le 1^{er} alinéa de l'article 3-1-2-c est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valuer conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(5) Le 1^{er} alinéa de l'article 3-1-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 et de l'article D. 2232-1-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Champ d'application. – Publication. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage de collectivités (IDCC 1266). Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la meso-industrie et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit différentes mesures visant à renforcer le rôle central des branches et de la négociation collective.

Elle prévoit notamment la mise en place d'une commission paritaire négocia et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre d'un accord de branche spécifique (art. L. 2232-9 et

Les partenaires sociaux de la branche de la restauration civile ont anéanti leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de haute efficacité, responsable et loyal et de favoriser la négociation dans les entreprises avec les représentants syndicaux et leurs délégués syndicaux.

À cet égard, ils rappellent que les entreprises ne peuvent déroger dans un sens contraire aux dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités rattachée au libre exercice du droit

Accord du 15 mars 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective CPNEFP-RC

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

Vu l'accord constitutif de la CPNEFP-RC du 2 décembre 2014 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 - Rôles et missions de la CPNEFP-RC

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC a une compétence générale de pilotage de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- ? de l'emploi ;
- ? de la formation ;
- ? des qualifications et compétences de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEFP-RC dispose à l'observatoire prospectif

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre de dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Le 4e alinéa du préambule est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

des métiers et des qualifications de la filière (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux nécessaires pour préparer au mieux les professionnels de la branche de la restauration collective à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en matière de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEFP-RC contribue à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. Cette étude a pour objet d'évaluer le nombre d'emplois concernés, d'analyser les caractéristiques des emplois pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes les mesures nécessaires à l'application de cette politique.

Article 2.1 - Attributions en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC contribue à :

? à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle fournit l'information des entreprises professionnelles et des salariés sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et tire parti et établit un rapport annuel sur cette question.

? à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, social et numérique à l'échelle des entreprises.

La CPNEFP-RC est chargée d'examiner périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations sont transmis par la CPNEFP-RC en matière de priorités de formation professionnelle, des compétences professionnelles, des métiers et des qualifications.

? à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;

? aux entreprises et aux salariés lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEFP-RC est informée des données économiques et sociales de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

Article 2.2 - Les orientations en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEFP-RC peut être amenée à : ? participer à l'étude des besoins de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;

? rechercher et organiser avec les institutions nationales et régionales, des mesures complémentaires ;
? servir l'application des accords conclus à l'issue de la négociation bilatérale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
? favoriser les partenariats et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France compétences ;
? accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEFP-RC est attachée aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son aménagement par un tuteur, garantir d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
? identifier et activer les dispositifs existants pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée ;
? définir et servir des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

Article 2.3 - Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC détermine les qualifications et les certifications professionnelles qui seront développées en CQP ou en tranches professionnelles afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises.

Elle définit les emplois nouveaux devant lui être en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle inférieure et créer des dispositifs de suivi des professionnels et des métiers professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications et des professionnels de branche administrés par l'organisme certificateur de la branche (CERTIDEV) et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CNPE pour la création de CQP et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certifications de qualifications, de certifications professionnelles ou de titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de métiers professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEFP-RC accompagne la branche afin de favoriser l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises.

Elle établit toute initiative et conditions nécessaires avec les institutions publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEFP-RC implique une modification des dispositions en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4 - L'apprentissage

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

L'apprentissage est par ailleurs une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par la loi du 5 août 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la CPNEFP-RC est chargée de participer à l'élaboration d'une politique globale et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera mise en œuvre dans le cadre des actions d'objectifs stratégiques pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les acteurs institutionnels sociaux réunis au sein des CERPF (commissions

régionales professionnelles) de faire évoluer la stratégie des formations professionnelles et en particulier sur le territoire.

La CPNEFP-RC arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

Article 2.5 - Consultation sur les EDEC et ADEC

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC est consultée préalablement à la conclusion de tout accord entre les partenaires sociaux et la professionnelle nommée s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 3 - La CPNEFP-RC et les CRPEF

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

Les partenaires sociaux reconnaissent que les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur régional.

Celles-ci sont des interlocuteurs privilégiés des partenaires sociaux et notamment :

? des conseils d'administration de la profession en matière de filières ou de secteurs de formation ;
? du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
? de l'affectation de moyens en faveur des actions de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CERPF en matière d'emploi. C'est pourquoi, la CPNEFP-RC doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - La CPNEFP-RC et la section paritaire professionnelle RC

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

La CPNEFP-RC, à partir des observations portées qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) RC dans ses travaux et la mise en œuvre de ses orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RC.

Article 5 - Composition de la CPNEFP-RC

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

À la signature du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-11 du code du travail, sont membres de la CPNEFP-RC.

La CPNEFP-RC est composée par ailleurs de 20 membres, 10 membres pour le collège salariés et 10 membres pour le collège employeurs.

Article 6 - Organisation et fonctionnement

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

Les membres de la CPNEFP-RC déterminent dans un règlement intérieur les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

? l'adresse de la CPNEFP-RC ;
? la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
? la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
? les modalités de vote.

La CPNEFP-RC se réunit une fois par an et en tant que de besoin, de préférence avant une réunion de la SPP RC. La présidence et la vice-présidence sont confiées de collège à collège

3 ans.

Les représentants de la branche de la restauration cilelocvte siègent, au titre de la CPNEFP-RC, au sien des (CRPEF) pour tteuos les quensoits raitveels à l'emploi.

Article 7 - Révision ou dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant négocié entre les parties signataires sur demande de l'une d'elles.(1)

La demande de révision de l'accord et la proposition de modification devront être adressées au secrétariat de la CPNEFP-RC 2 mois avant la date de la réunion suivante.

La convocation de la CPNEFP-RC, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions, devra être adressée à tous les parties signataires 1 mois avant la réunion.(1)

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties, avec un préavis de 2 mois minimum. Elle n'entraîne pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives d'un collège, d'ouvriers ou salariés, ne constitue pas la dissolution de la CPNEFP-RC.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

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

Article 9 - Extension et publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

L'accord est soumis à la procédure de publicité. (1)

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des ouvriers et des salariés employés dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de rassemblement de collectivités du 20 juin 1983 étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Article 2 - Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2019

Les représentants de la branche de la restauration collective sont confrontés à de nombreux enjeux qui pèsent sur la capacité d'adaptation aux attentes des consommateurs et des clients en matière de diversification de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestataires en matière de prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

Les professionnels du secteur réaffirment leur volonté de contribuer au plus grand nombre de salariés de manière variée et équilibrée, avec une qualité de prestation irréprochable et d'offrir des parcours et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation permanentes de la part des professionnels.

Les enjeux de la restauration collective sont, cependant, confrontés à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche et les acteurs du secteur également sur la satisfaction des métiers et des professionnels de carrières qu'offre le secteur, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

À l'aune de la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance ?

Le développement des parcours de formation est un enjeu primordial pour réduire les difficultés de recrutement. Dans ce contexte, les données émanant des acteurs définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP-RC revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord a pour objet de compléter les dispositions de l'accord précédent relatives à la formation professionnelle des salariés de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC) du 2 décembre 2014.

Quatre voies d'accès à la formation professionnelle peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié :

- ? le plan de développement des compétences ;
- ? le contrat de professionnalisation ;
- ? le contrat de professionnalisation de formation ;
- ? le contrat de professionnalisation de formation ;
- ? les dispositifs de formation par apprentissage ;

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'articulation des dispositifs de formation, afin de rendre chaque salarié acteur de la sécurisation de son parcours professionnel, dans une logique d'optimisation des moyens au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche.

Article 2.1 - Le plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Le plan de développement des compétences vise à favoriser l'articulation des dispositifs de formation définies dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises peuvent être amenées à mettre en place des dispositifs de formation adaptés en vue

d'anticiper et d'organiser, à moyen terme, les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Le plan de développement des compétences restructure l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

2.1.1. Les départs en formation

Toute action de formation qui entraine l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en vue de l'acquisition d'une compétence professionnelle ou de compétences légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au paiement par l'entreprise de la rémunération.

Parmi les actions de formation non obligatoires, les formations qui concourent au développement des compétences peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- ? de 100 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- ? de 6 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours et en forfait heures sur l'année.

L'entreprise responsable dans la limite d'un plafond de 70 % et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié relevant de la catégorie socio-professionnelle employé, au titre de la grade d'enfant(s) de moins de 15 ans ou d'un ascendant à charge ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail et d'une durée d'au moins 2 jours consécutifs.

Article 2.2 - Le compte personnel de formation (CPF) En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Le CPF a remplacé le DIF depuis le 1er janvier 2015. Le solde des heures de DIF et les heures de CPF isent au 31 décembre 2019, soit respectivement en cours à compter du 1er janvier 2019 soit un taux de 15 % par heure.

Chaque titulaire d'un compte personnel de formation a connaissance du crédit de son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les actions complémentaires susceptibles d'être sollicitées.

Le CPF permet un accès à la formation initié par le salarié. Lorsque le salarié sollicite son CPF pendant le temps de travail, une absence préalable de l'employeur, demandée dans les délais prévus au 2.2.2, est nécessaire.

Les partenaires sociaux ont pour but de promouvoir, en considération des besoins et spécificités liés au secteur d'activité de la branche de travail, des actions de formation, cet accès à la formation pendant le temps de travail, notamment lorsque le projet d'évolution du salarié est en lien avec le poste qu'il occupe dans l'entreprise. À ce titre, des actions peuvent être financées par l'opérateur de compétences ou l'employeur.

2.2.1. Attributions du CPF

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Ainsi, une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 heures par année de travail jusqu'à un plafond de 5 000 heures.

Le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un diplôme professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 heures, dans la limite d'un plafond de 8 000 heures.

À ce crédit, s'ajoute l'éventuel volume d'heures ajoutées au titre du DIF communiqué au salarié début 2015, soit en cours à compter du 1er janvier 2019 et à utiliser avant le 1er janvier 2021.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

2.2.2. Départ en formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises doivent rappeler que le CPF peut être mobilisé à tout moment, par le salarié bénéficiaire, sans préjudice qu'en dehors du temps de travail.

Pour les départs en formation pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours avant le départ en formation si celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois.

À réception de la demande du salarié, l'employeur lui répond dans un délai de 30 jours calendaires. L'employeur est tenu de réserver l'absence du salarié, sous réserve de le motiver. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut être tenu de participer en matière de financement des formations éligibles au CPF en lien avec les actions que l'entreprise s'engage à accepter. Dans ce cadre, l'employeur peut financer des actions en cas de crédit inscrit au compte CPF du salarié concerné.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, il est rappelé qu'à défaut d'acceptation de l'autorisation d'absence par l'employeur, le salarié conserve la possibilité de mobiliser son CPF sur son temps personnel ou dans le cadre d'un projet de formation professionnelle.

2.2.3. Formations éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- ? les certifications professionnelles enregistrées au RCNP ;
- ? des attestations de validation de blocs de compétences concourant les certifications professionnelles enregistrées au RCNP ;
- ? les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification de qualification de conducteur et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- ? les actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience ;
- ? les bilans de compétences ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du poids léger et du poids lourd ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, les actions au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

2.2.4. Cas d'abondements du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les entreprises doivent rappeler à ce que l'OPCO puisse ane les formations acceptées par l'employeur au titre du CPF, par les fonds disponibles, notamment issus de versements volontaires. Au demeurant, le salarié employé dans une entreprise de moins de 50 salariés pourra bénéficier, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement de son CPF dans le cadre de la mise en œuvre des fonds mutualisés au titre du plan de développement des compétences par l'opérateur de compétences compétent.

Lorsque le salarié mobilise son CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche et qu'il ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques, l'employeur peut financer l'éventuelle part à charge auprès de l'organisme de formation.

Pour les salariés en situation de handicap reconnus RTQH qui mobilisent leur CPF pour suivre une formation préparant à l'obtention d'un CQP de la branche, leur crédit de formation est mobilisé à hauteur de 50 % du coût pédagogique étant financé par l'employeur auprès de l'organisme de formation.

Lorsque le coût de la formation qu'il souhaite suivre est supérieur au montant des dotations sur son CPF, le salarié peut bénéficier des aides complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

L'employeur peut également mobiliser le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet accord n'est inscrit dans le cadre de son investissement prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

Article 2.3 - La mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Tout salarié peut bénéficier des dotations sur son CPF afin de financer la formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le CPF de transition professionnelle est soumis aux règles de droit du travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur.

Les accords sociaux peuvent également prévoir des modalités de mise à disposition des salariés pour accéder à la formation des salariés dans le cadre de leur formation professionnelle.

Article 3 - Mobiliser les outils d'orientation et formation et sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Pour faciliter l'accès à la formation, les entreprises peuvent proposer des outils proposés par la législation en vigueur, à savoir :

- ? des outils d'orientation et de qualification ;
- ? des outils de sécurisation des parcours professionnels.

Article 3.1 - Les outils d'orientation et qualification

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

L'identification d'un besoin en formation ou la validation des compétences peut s'effectuer grâce à différents outils :

- ? l'entretien préalable ;
- ? le conseil en évolution professionnelle ;
- ? le bilan de compétences ;
- ? la validation des acquis de l'expérience.

Les accords sociaux peuvent également prévoir l'intérêt de chacun de ces outils d'orientation et de qualification, ainsi qu'à tout salarié au cours de sa vie professionnelle.

Les salariés peuvent également compléter leur parcours de formation et de qualification sur le site qui leur est dédié dans le cadre du compte personnel de formation : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>.

3.1.1. Les entretiens professionnels
Objet et organisation des entretiens professionnels

L'entretien préalable représente l'outil d'orientation prioritaire des salariés dans l'entreprise.

Cet entretien préalable est consacré aux procédures

d'évolution du salarié, notamment en matière de qualification et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien préalable renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est réalisé au moins une fois tous les 6 ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien préalable est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les aides complémentaires de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 6 ans, de façon anticipée de l'entretien préalable renforcé, d'un entretien préalable consacré à ses procédures d'évolution professionnelle.

L'entretien préalable est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat d'arrêt (autre que les dispositions spécifiques liées aux mandats).

À l'initiative du salarié, cet entretien peut aussi être organisé à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien préalable qui se tient au retour de l'un de ces congés est organisé le plus tôt possible à partir du délai de 6 ans, mentionné ci-dessus.

Cet entretien se réalise pendant le temps de travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

Entretien préalable renforcé

Tous les 6 ans, cet entretien préalable renforcé a également pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie numérique ou papier est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien(s) professionnel(s) au(x) quel(s) il a droit et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une année de formation.
- 2° Acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- 3° Bénéficié d'une formation professionnelle ou professionnelle.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire sur la période considérée.

La procédure préalable s'entend comme l'ensemble des démarches mobilisées par le salarié, lui permettant de développer et de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La procédure préalable ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des compétences confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en compétence sur l'une des missions du salarié. La procédure préalable s'inscrit aussi dans les démarches de mise en relation au même niveau ou en matière de nouvelles compétences, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

La procédure préalable salariale, quant à elle, s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes ?), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'augmentation

ielulvndndiie ou collective.

Suivi en cas de tnefarsrt du caotrnt de tvaialr entre duex eespintres de la branche

En cas de tnafrsrt de salariés entre duex epesrenrtis de la bnarche dnas les cntioodnis de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, noaemmnt lros d'un terrnfast de marché, cqhuae eirtsepepe cédante s'engage à aettster par écrit dnas la fhice signalétique de trfsnraet la réalisation de ses ontaboigils en matière de fiomatrn et nonmeamt d'entretien professionnel, puor la période suos sa responsabilité au meomnt du tsrearnft ; à svioar que les cbalaetroruols transférés ont :

? bénéficié d'un ou puulesrs etrtnieens pnelnsorsiefs en précisant la ou les daets ;
? suivi ou non d'une ou piuelrss fatmnooirs en précisant lequeellss (intitulé, durée, cdare de réalisation) ;
? ontbeu ou non une prooisgern peossoferlInnie ou salariale, en précisant llleuqsees ;
? otnebu ou non un ou puseiurls éléments de cfaitreciiton par la fiotoamrn ou la VAE, en précisant lesquels.

L'employeur repeneur s'engage à réaliser un etirtneen pnisosenrfeol à l'occasion du trfsnraet efeifctf du ctnaort de tairavl et à permettre, au vu de l'entretien, un accès prirriotate à la formation, si nécessaire, au corus de l'année qui siut la dtae du tearnfst ecifftef du contrat.

En cas de tsearnft du crtonat de taraivl ivenertannt en cours de réalisation d'une fmoriotan préparant à un CQP de la branche, l'entreprise cédante et l'entreprise reeupnrsee s'engagent à ce que le salarié transféré psuiurove sa ftormoain jusqu'à son terme. Elcls finannect le coût de la foriamotn au ptrroaa du tepms passé dnas ccunhae des entreprises.

3.1.2. Le ciosnel en évolution professionnelle

Chaque salarié puet bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tuot mmoent d'un ciosnel en évolution pifooeesrlnlse (CEP) quartit et dnot l'objectif est de fsoaeriv l'évolution et la sécurisation de son puorcrs professionnel.

Le salarié est ansii accompagné dnas la faaiiolrtomsn et la msie en ?uvre de ses pretjos d'évolution professionnelle, en lein aevc les boinses économiques et siuoacx estinaxts et prévisibles dnas les territoires. L'opérateur du CEP fiactlie l'accès à la formation, en iefdnatnit les compétences de la personne, les qifticoliauans et les fiomtraons répondant aux bnsoies qu'elle epimxre anisi que les fmentaincens disponibles.

3.1.3. Le balin de compétences

Le balin de compétences peemrt à un salarié de fiare état de ses mtotaivions prelisooelennfs et personnelles, aifn d'envisager les oerionntiats pbseiloss tnat en matière d'emploi que de formation, dnas ou hros du sutceer d'activité où il exerce.

Il puet vnier en complément de l'entretien psoesennoifrl ou enocre du cneiosl en évolution plinesfnsoerloe qui paourit être demandé par le salarié auprès des oesganrmis compétents puor le délivrer.

Le salarié, aceutr pipcniarl de son orientation, puet bénéficier d'un bilan de compétences ntmnmeaot dnas le cdare de son CPF.

3.1.4. La vitdoiaaln des aqucis de l'expérience (VAE)

Les piaeerantrs sociaux s'accordent sur l'importance de totue démarche de viidlaaton des acuiqs de l'expérience pnetatmet à chaque salarié de friae valider, au cours de sa vie professionnelle, les aiqucs de son expérience ntmoneamt professionnelle, en vue de l'acquisition d'une catticoriefn poernlosnlesife enregistree au RNCP.

Pour faire vaelidr son expérience, le salarié diot juitsfeir d'activités exercées de façon ctniunoe ou non peandnt une durée mlnaime d'une année en rpoarpt aevc la vlaoiitadn recherchée.

Les peartis cmnonerift luer volonté de développer la VAE et deednmnat à l'OPCO de fesvoairr tuot myeon d'information auprès des ensreiretps et des salariés sur ce dispositif.

Article 3.2 - La sécurisation des parcours professionnels En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Outre l'orientation des salariés, les petaeirrans saouicx et le législateur onigrsaent la sécurisation des pauorcrs psenflserionos des salariés grâce à un embelsne de diiospitfss potarrreieis de professionnalisation.

3.2.1. Le slcoe de casesoncninas et de compétences

Les peatarenris scuoiacx cfrmeninot luer acehmnattet à l'accompagnement des salariés ne dsposniat pas de l'ensemble des capacités nécessaire à la poogersirn professionnelle.

À ce titre, les prrneaeatis sacoiux s'engagent à développer et pvoroumior le rcerous au creifaitct Cléa de façon contextualisée seoln les neulelovs cinodontis réglementaires.

3.2.2. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi paitpcire de l'insertion prelsensfnlioee des dudmernaes d'emploi, en luer pernteamtt d'acquérir un socle de compétences nécessaires à l'entrée en fntcioon dnas l'entreprise. La préparation opérationnelle à l'emploi egngae l'entreprise à une piiosopotrn d'emploi à l'issue de la formation.

Il antpeapirt à l'OPCO de meioslbir tuos betdgu dpeisoiblns puor frasioevr la msie en ?uvre des fnootmraiss dnas le cdrae de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle siot mobilisée à tirte iueivlndlide ou clovitlcece par l'entreprise conformément aux dssintoipois légales.

Article 4 - Développer l'alternance En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Article 4.1 - Le contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Outre le cnraott de professionnalisation, les pnateiarres suociacx stieuhnoat reppaelr que le cnatrot d'apprentissage représente une autre forme de crontat en aletnarne à promouvoir.

À ce titre, il est rappelé que le ctroant d'apprentissage cncrenoe priiroamertniet des jeeuns de monis de 30 ans et preemt d'acquérir, par l'alternance etnre des froianomts et une expérience en entreprise, un diplôme ou un ttire à finalité professionnelle.

Le crotant d'apprentissage puet être conclu à durée déterminée ou indéterminée. Dnas ctete dernière hypothèse, la durée du coantrt d'apprentissage est cmispore entre 6 mios et 3 ans, en fiootncn de la durée de formation.

La fmroaoitn pnaaedt le carontt d'apprentissage est délivrée par un crntee de ftiroamon d'apprentis.

L'apprenti est suivi dnas l'entreprise par un maître d'apprentissage.

Article 4.2 - Le contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Afin de fisvearor le développement de l'insertion et de la réinsertion persillsfenonoe par l'intermédiaire du caotrnt de professionnalisation, les petaeirrans siacoux rlpepnaet que le catnot de paioafsloistsorenin est oveurt à totue pnresone atvcie en âge de travailler, ntnoammet les juenes de mnois de 26 ans et les daudrmenes d'emploi.

Il vsie l'acquisition par la fmtoaoirn d'une cecioitafirtn (diplôme, trtie à finalité pnesolifeolsrne ou creactiift de qfliauciotian prllnsnefeioie inisrct au RNCP) ou d'une qcoiufaaaitln (CQP non iicnsrt ou fatirmoon vasint un métier repéré sur la csoaacitfislIn de la ceovntin ctcleiovre nationale).

De manière expérimentale, par dérogation à l'article L. 6314-1 du cdoe du taavril et dnas les cononiitds prévues par les dtioisioipns légales et réglementaires, le caotrnt de poineairlatosssfnon puet être clncou en vue d'acquérir des compétences définies par

l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, naemmtont d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.

4.2.1. Durée des atoccs de professionnalisation

Le ctntroat de psniisteoioisafnalron puet être à durée déterminée ou indéterminée.

Afin d'ouvrir les cnttroas de pssosfinerlaoatiain au puls gnard nrbmoe de candidats, les peearanrtis suaioxc sinuahoett étendre la durée de l'action de pafasonlnioeistirosn au-delà de la durée prévue de 6 à 12 mois, dnas la litmie de 24 mois, dès lros que clea s'avère nécessaire au rgeard des actnois de pafointsriooslnaiesn envisagées par le salarié.

Lorsque le bénéficiaire du ctarnot de pseninlssatoirfoiaon est une pnsnoee visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demrdunaes d'emploi de lunoge durée ou bénéficiaires de miimna sociaux), la durée de l'action de pfoiainsislsneoron puet être allongée jusqu'à 36 mois.

4.2.2. Durée des aiotncs de formation

La durée des anictos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que des etseimgennens généraux, pflnsorieeons et tclnoeeqghois cropmis dnas le cdare d'un coatnrt de porntsiaioalnosfesn s'étend au-delà des 15 à 25 % de la durée du cnaotrtr prévus par la loi, dès lros que clea s'avère nécessaire au rgeard des fomianrots identifiées par le salarié et l'entreprise.

4.2.3. Modalités de msie en ?uvre

Le catornt de poiaafesosiolnntirn se taidrtr par une ananrtelce ertne des esiemeetngnns généraux, pniifoelnesrss et tgonqocihleus dispensés par des omginearss de fomtraion ou par l'entreprise si elle dsposie d'un scerive de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eisternrpe d'une ou puseilrus activités pnoolinsrsefées en rieltoan avec les qnotiaiaifclus recherchées.

L'employeur s'engage à rémunérer le salarié tliurtaie du cotnrat de paolofoeasritssnnii conformément à la législation en vugiuer et à lui dnoner les myeons nécessaires à la réalisation des msnoiss confiées.

Le salarié s'engage puor sa prat à surive la ftarioomn avec assiduité et à tllaieravr puor le ctopme de son eopyleumr conformément aux msiinsos confiées.

Article 4.3 - La reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

La rneicvreoson ou pormootin par alatnnrece a puor oejbt de perttreme au salarié de cnghear de métier ou de psorieofsn ou de bénéficier d'une proitomon scloaie ou plnooeelsnifsre par des atcnios de formation. Elle peemrt d'atteindre un neaviu de qclfiioaiuatn supérieur ou itineqdue à celui que le salarié détient au menmot de sa demdane de rroosnecevin ou ptroiomon par alternance.

Dans les cioodnitns prévues par les dpiniotissoss légales et réglementaires, elle conencre uqunmeiet les salariés en caonrtt à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un cntarot uunqie d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas ainettt un nieavu de qfolaatuicn sanctionné par une cttaicfiiroen pnllnosfeesroe enregistree au RCNP cardernnoospt au garde de la licence.

Sont éligibles à la rseovocniren ou priootmon par atelcnanre les ancoits de faomriton qui pretnetmet l'acquisition d'une qcuoiltfiiiaan :
? enregistree au RCNP ;
? qui ouvre doit à un CQP de branche, ou à un CQP ihactbnrree ;
? rnceuone par une cetnonovin cevcoltile ntoainlae de branche.

(1) Aclitre exclu de l'extension dès lros que l'accord du 18 jiuin 2019 ne prévoit pas de lsite des ctoirceiatnifs posfslrlenoneies éligibles à la rsnveoicroen ou pirmooton par aenratclne conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasnit à aresur la cohérence de direvess dniotpsiisos législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 smepterbe 2018 puor la liberté de

ciisohr son avenir.

(Arrêté du 18 stmerpebe 2020 - art. 1)

Article 4.4 - Le développement de la fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Les ptriaes considèrent que le développement de la fcoitnon totalre ? ednnuete cmoe la ficnoton de teuteur dnas le cdare du crtaot de pnoiliaseftnssoriaion et de la resoieicvrnonn ou poritomon par arancitene et de maître d'apprentissage dnas le cdrae du crntaot d'apprentissage ? est de nurtae à accroître la qualité et l'efficacité des atiocns cnutdioes dnas le crdae des dsiotisipifs de faritomon perisnneolofsle par alternance.

L'accès à la fniootcn de tuteur/maître d'apprentissage ssuoppe le voinlraotat du salarié préalablement à tuote désignation de l'employeur.

L'employeur diot vieller à l'adéquation etnre l'emploi et le nvaieu de qiaafltoiciun du tuteur/maître d'apprentissage avec les ocffitebs runtees puor l'action de formation.

Sont réputés rmpielr la cotdionin de compétence pslooeftsnenire exigée d'un maître d'apprentissage :
? les penorsens tilarieuts d'un diplôme ou d'un trite rlenavet du diaonme pnssoonesrfeil cnpsaodrrnoet à la finalité du diplôme ou du ttrie préparé par l'apprenti et d'un niveau au mions équivalent, jauiftsnit d'une année d'exercice d'une activité porlenenflisose en rropapt avec la qtfciaiauoIn préparée par l'apprenti ;
? les posrennes jinfiutast de 2 années d'exercice d'une activité peenloorlisfne en rpaorpt avec la quotacifilian préparée par l'apprenti.

À ce titre, les sgtaes et les périodes de fmaootirn effectués en milieu professionnel, dnas le crdae d'une frtomoain itianile ne snot pas pirs en cmotpe dnas le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuuter diot jsfuietr d'une expérience peslrnsolfenoie d'au moins 2 ans dnas une gaulificitaoIn en raopprt avec l'objectif de ptrifolesoinossaan visé.

L'entreprise vrileela à ce que l'exercice de la foioitcn de ttloarue n'affecte pas la rémunération gllbaoe du salarié tuteur.

L'employeur puet aesrusr lui-même le turaott s'il relmipt les coniodnitns de qalacitifouin et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage diot avior bénéficié d'une foioamtrn spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fooitncn tlatoure a puor oejbt de :
? aider, ifomrenr et giduer les salariés de l'entreprise qui pceptintat à des aoticns de ftoairmon dnas le cardre des ctntoars de pifiooesrlanoanitsn ou d'une roeeoisrncvn ou potooirmon par aanterlncce ;
? acconepngamr le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son poejrt pioesfsneornl ;
? vlieler au recspet de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ;
? ciutebrnr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnisefrlnoosees par le salarié concerné, au trvears d'actions de fomitroan en siutoiatn poinesflesnloe ;
? piretapcir à l'évaluation des qculiatoiifans auceisqs dnas le cadre du cntarot ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur/maître d'apprentissage siut les activités d'un aelrnatnt ou de duex aretlnans au puls s'ils snot sur le même site. Il crvnoese la responsabilité de l'action pdnenat ttoue sa durée.

Lorsque la ftioocnn ttuaorle est partagée enrte prliuseus salariés cunianstott une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné puor aesrusr la crtioonadin de l'équipe et la lisoain avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage asruse la liaosn entre les oiaermngss de fotariomn et les salariés de l'entreprise qui pterciainpt à l'acquisition, par l'alternant, de compétences pnsloooeerifncls ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Le tuteur/maître d'apprentissage et l'organisme de fmtrooain vérifient périodiquement que les séquences de ftraimoon pnloisesornlfe siiuves et les activités exercées par l'alternant se

déroulent dans les conditions prévues.

Le tuteur/maître d'apprentissage a un rôle avec son supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines afin d'évaluer les conditions d'exercice du travail et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, maître de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des alternants.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de formation de la fonction assurée par les salariés.

Les collaborateurs qui exercent une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficient d'une prime de tutorat. Cette prime est calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire minimum mensuel multiplié par le nombre de mois de travail et versée au plus tard à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou de la reconversion ou post-conversion par alternance. En cas de départ anticipé de l'apprenti de l'entreprise, une prime calculée au prorata temporis sera accordée au tuteur.

En cas de transfert de marché, le nouvel employeur s'engage à identifier un nouveau tuteur/maître d'apprentissage si celui-ci n'a pas fait l'objet d'un transfert.

Article 5 - Favoriser et optimiser le recours aux différentes modalités de formation

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Pour permettre l'accès à la formation pour le plus grand nombre, les partenaires sociaux encouragent notamment tous les moyens organisationnels et en particulier toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi.

Article 5.1 - Développer la formation de façon multimodale

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en présentiel ou en ligne, les partenaires sociaux encouragent différentes formes d'apprentissage, les pratiques favorisant l'acquisition des compétences et les modalités de formation adaptées à la profession et aux savoirs.

Ces différentes méthodes pédagogiques de formation peuvent faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre d'un dispositif de formation, dès lors que l'action répond aux critères définis par la législation en vigueur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance se fait :

- ? une action de formation et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- ? une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée ;
- ? des évaluations qui justifient ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 crée l'action de formation en présentiel de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail.

- Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :
- ? l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
 - ? la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
 - ? la mise en place de mesures réflexives et d'accompagnement de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les

éléments tirés de la situation de travail ? permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de conclure et d'explicitier les apprentissages ;
? des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation

Article 5.2 - Coarticulation des modalités pédagogiques

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

La mise en œuvre des modalités pédagogiques peut être l'augmentation des possibilités de départ en formation. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent que les entreprises, avec l'aide de l'OPCO, développent une ingénierie financière adaptée et valorisent, par les prises en charge financières différenciées, tant les formations en présentiel que celles à distance ou en situation de travail.

L'OPCO, dans ses missions d'appui conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, tout particulièrement les TPE-PME, y compris financièrement, dans le déploiement des nouvelles pratiques d'apprentissage.

La mise en œuvre des différentes formes d'apprentissage est ainsi privilégiée, afin de favoriser l'acquisition de savoirs par les salariés.

Article 6 - Optimiser le financement de la formation

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Article 6.1 - Contributions des entreprises

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Chaque entreprise contribue au financement de la formation professionnelle dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ainsi, la contribution unitaire des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance est de 1,68 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de 11 salariés et plus, et de 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les entreprises peuvent verser à l'entreprise le coût d'effectuer des dépenses supplémentaires à l'OPCO.

Quelles que soient les décisions de l'entreprise à cet égard, les partenaires sociaux encouragent que l'OPCO se soit efforcé de limiter les discriminations, dès lors que l'entreprise respecte les critères requis.

L'OPCO peut en outre être amené à faciliter pour une durée maximale de 2 ans des actions de formation demandées par des entreprises en situation de difficulté, dès lors que la demande en a été faite auprès de la CNPFEP de branche, celle-ci ayant alors pour mission d'analyser les situations nécessitant la prise en charge des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 6.2 - Les autres financements

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Les priorités de financement de la formation professionnelle instituées par l'État, le législateur et les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, sont liées aux missions de la politique des entreprises.

Soucieux d'accompagner les publics dans leur parcours de formation et de la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux d'accompagnement à l'OPCO et à la CPNEFP-RC de veiller à une réponse systématique aux appels à projets et aux objectifs définis notamment par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, former les compétences le FSE mais aussi par tout autre mécanisme au développement de la formation professionnelle.

Article 7 - Coordonner le rôle des acteurs de la formation

Le développement de la formation professionnelle repose avant tout sur les missions portées par les différents acteurs internes et externes à l'entreprise. Afin d'encourager son développement, les paravies sociaux s'attachent à promouvoir chaque acteur dans ses rôles et missions vis-à-vis de la formation professionnelle.

Article 7.1 - La branche professionnelle et la CPNEFP-RC En vigueur étendu en date du 9 août 2019

L'accord collectif de la CPNEFP-RC du 6 mars 2019 pose les rôles et missions de cette dernière, mais également les modalités de sa création, conformément à la volonté exprimée dans l'article 8 de l'avenant n° 47 relatif aux conditions de travail des salariés :

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

La CPNEFP-RC a pour mission de créer des certifications professionnelles, de les transmettre à l'État et de les inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de façon à rendre accessibles les acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche, plus de les promouvoir afin d'en faire un levier d'accès à la certification des salariés de la branche.

Article 7.2 - L'OPMOC En vigueur étendu en date du 9 août 2019

L'observatoire professionnel des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les priorités en matière de développement de la formation professionnelle, des métiers, des qualifications mobilisées dans le cadre de ces métiers et enfin, des compétences requises pour l'exercice des fonctions.

En tant que de besoin, l'OPMOC peut s'appuyer sur les services de l'OPCO pour mener à bien ses travaux.

Il est attendu de l'OPMOC des actions régulières permettant ainsi à la CPNEFP-RC d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et ses priorités en matière de développement de la formation professionnelle.

La CPNEFP-RC est habilitée à ce titre à faire des demandes d'études à l'observatoire.

Article 7.3 - L'opérateur de compétences (OPCO) En vigueur étendu en date du 9 août 2019

7.3.1. Missions de financement

L'opérateur de compétences prend en charge :
? les actions conduites au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
? les cotisations d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de l'alternance ainsi que les actions de suivi des alternants ou de leur formation par l'alternance ;

Pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

7.3.2. Missions de service

L'OPCO a un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :
? il appuie un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les besoins de formation en matière de formation professionnelle et des cotisations de formation ;
? il appuie un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification de la qualification des salariés de la branche professionnelle ;

diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;
? il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises pour améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
? il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que soient les formations continues et/ou à distance (« FAOD ») et les actions de formation en situation de travail (« FSET ») auprès des entreprises.

Article 7.4 - Les acteurs au sein de l'entreprise En vigueur étendu en date du 9 août 2019

7.4.1. L'employeur

L'employeur est un acteur incontournable dans le développement de la formation professionnelle. Il est de sa responsabilité de participer à l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à leur évolution ou au maintien dans l'emploi. Il participe également au développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'employeur communique, par tout moyen approprié, auprès de l'ensemble des salariés sur les outils et dispositifs d'accès à la formation professionnelle désormais à leur disposition.

En outre, l'acquisition du socle de connaissances et de compétences représente un enjeu important dans la professionnalisation des salariés. Il appartient donc à l'employeur de tout mettre en œuvre pour identifier les salariés concernés et de les accompagner dans l'atteinte de ce socle préalable à leur professionnalisation.

L'ensemble de ces missions de formation aaneaprtt à l'employeur, fait l'objet d'une information auprès des représentants du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

7.4.2. Les salariés

- a) Plan de développement des compétences : Tout salarié a l'obligation de suivre les formations qui visent l'adaptation au poste ou le maintien dans l'emploi prévu par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.
- b) CPF : Le salarié participe éventuellement à sa propre formation de sa propre initiative en mobilisant, s'il le souhaite, son CPF.
- c) CPF : Le salarié peut également décider d'un projet professionnel ou de sa reconversion en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou dans le cadre d'un projet de formation professionnelle.

7.4.3. Le comité social et économique

Le comité social et économique a pour mission de participer au développement de la formation professionnelle en entreprise. Pour ce faire, il dispose avant le déploiement du plan de développement des compétences, d'un état des lieux de l'ensemble des actions de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de celles envisagées par l'entreprise, ainsi que des orientations notamment en matière de développement du CPF et de l'alternance à destination des salariés et futurs salariés.

Au-delà de ces missions consultatives, le comité social et économique et a fonction lorsqu'elle existe, la commission formation, participe à la réflexion sur l'effort de formation des salariés et de l'information des salariés, notamment des jeunes, quant à l'accès à la formation.

Les représentants du personnel en entreprise, se voit une réelle source de proposition, d'amélioration et d'information sur la formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justificatifs permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Concernant la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions bénéficiant spécifiquement aux entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, ces entreprises peuvent notamment bénéficier de l'appui et du soutien des opérateurs de compétences, les salariés de ces mêmes entreprises peuvent bénéficier d'abondements de leur CPF financés par l'opérateur de compétences, de compétences. Dans ces conditions, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ne paraissent pas opportunes.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 10 - Suivi et revoyure
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Les signataires du présent accord conviennent de constituer un comité de suivi afin de garantir la mise en œuvre de l'application du présent accord et d'établir un plan de réalisation de celui-ci.

Cette commission de suivi est constituée de représentants des employeurs, et de trois représentants par branche syndicale signataires du présent accord, appartenant pour cette dernière et par ordre de priorité à la SPP, à la CNPE puis au comité d'administration de l'OPCO, à condition, dans ce dernier cas, que ce dernier représente la branche de la branche de la branche de collectivités.

Elle se réunit tous les ans à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de sa mise en œuvre et, le cas échéant, de l'adapter.

Article 11 - Révision ou dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail et par l'article 3 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités.(1)

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification doivent être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse des organisations signataires de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national(2).

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et se rattachent à l'ensemble des dispositions et des salariés liés par l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et à l'article 2 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être portée à la connaissance des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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 18 septembre 2020 - art. 1)*

(2) *Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

Article 12 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 août 2019

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 août 2019

La branche du personnel des entreprises de restauration de collectivités représente près de 110 000 salariés dont un sur deux prat en formation chaque année. La branche a délivré 264 CCF de qualification professionnelle en 2017 et environ 400 000 heures de formation.

Fort de ce constat et des spécificités liées au secteur de la restauration de collectivités, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, décliner dans la branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans les engagements de négociation triennaux que prévus au titre de la relation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation de leur parcours professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel favorise le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage. Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2020 et impactent les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

C'est la raison pour laquelle les parties conviennent réaffirmer le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution, le déroulement de carrière des salariés des entreprises de la restauration collective.

La branche de la restauration collective est par ailleurs dotée depuis l'accord collectif du 2 décembre 2014, d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP-RC) aux fins de :

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

À travers cet accord, les partenaires sociaux se dotent comme objectifs de :

? rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant la construction des parcours de formation ;
? favoriser l'accès à la formation continue pour les salariés les moins qualifiés (en deçà du niveau CAP) et pour les salariés en situation de handicap ;

? mtnniaeir et développer l'employabilité des salariés puls particulièrement des sieron ;
 ? aursser l'égalité poeinnoferlssle au tevarrs de la fiotomarn ;
 ? développer les cortnats en aacnIntree (apprentissage et caorntt de professionnalisation), puls ? spécifiquement puor flcitaier l'insertion duarlbe des jeunes et l'attractivité du setucer d'activité ;
 ? frsioevlar la tniirasossmn des svoaris et des compétences, nmmtenaot par les aotnics de tarutot ;
 ? feaviosr l'accès aux pouarcrs professionnels, et ainsi le déroulement de la carrière ponlssenlfrioee des salariés.

Les penierratas saociux rnellepapt que la foaomritn est un liever d'action eisesntl dnas la ppurlat des acdors et des négociations engagées ou à venir, tnat dnas la brnchae psrienfosoellne que

Avenant n 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue PAC

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent anvanet s'applique à l'ensemble des epyuomelrs et des salariés cimpors dnas le cahmp d'application de la connoievtn cliltovcee ntailonae puor le pennerol des eepriirtsnes de rotataieusrn de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal oecffiil du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 jllueit 1997).

Les pertaainres souacix satgineairs du présent avenant, sguolnnait l'importance du repest de slaiars mmiina dnas l'ensemble de la branche, rlnlepeapt que le présent aenavnt est aipballcpe à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, geul que siot luer effectif, y cripoms les eepserirts et établissements de mions de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le mtoannt burt de la pimre d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la cinvtnooen cvlicotlee ntnlaoaie est porté, à 47 ? puor l'horaire menusel en viuguer et aplacipble dnas l'entreprise.

La pmie srea versée au potrara du tepms de taivarl eiceftff snas puovuir être inférieure à 50 % puor les salariés à tmeps partiel, puor un mios cpomlet de travail.

Article 3 - Dénonciation ou modification de l'avenant

Accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Vu la loi n° 2018-771 du 5 smtrepbe 2018 puor la liberté de ciiohsr son aievrn porfnnssoeiel ;

dnas les eptsnireres (classifications, tarivrauels en sttoiuian de handicap, égalité femme/ homme, pacte de responsabilité ?).

Les pertais ciofnent à la CPNEFP-RC la révision, si nécessaire, des priorités de ftoimran et de pbclius au rgaerd du stueecr d'activité et de l'évolution des emplois.

Cet acord aulnne et rpalemce l'accord de bahrnce du 7 février 2005. Il rnpered l'ensemble des accès, outils, menyos et rôles des atceurs de la ftomaroin pionlserflnoe puor les spécifier au pneorsnel des ersipreents de la rerutiasaotn de collectivités.

Afin de répondre à l'ensemble de ces otjbecifs et priorités, les pitaers sgtrainaires s'accordent sur les dsiiptnosos suivantes.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent avenant, fianst pitare intégrante de la cvnteooinn cvceitlloe nialotane puor le peoersnnl des esnreetiprs de rtroiateausn de collectivités du 20 juin 1983, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cdiootnin d'observer les règles définies aux arlcties 2 et 3 de ladtie cnovnteion clievoltce et aux aerlitcs L. 2261-7 et sauitvns du cdooe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent avenant, conclcu puor une durée indéterminée, etnre en vuigeur le peerimr juor du mios cvuil suvnait la pbilucitoan au Journal officiel de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er juin 2020.

Article 5 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les piteras snigetiairs cvnieeonnt de denemdar au ministère du tirvaal l'extension du présent aneanvt aifn de le redrne aalplcibpe à l'ensemble des epireresnts entanrt dnas le cmahp d'application de la cntooniven ccoilevltte nailoante du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Le présent anvaent frea l'objet des msereus de publicité et de dépôt en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les peirteraans scuoiar ont engagé des négociations aifn d'améliorer les coinotnds de trvaial des salariés de la bcrnhae de la ratatiroseun de collectivités.

Dans ce contexte, les oaitisagronns plaeaoonrs et sleiandcys de salariés sanigeirts du présent aevnant ont souhaité ravosilerer la pimre d'activité ciunnote (PAC) prévue à l'article 36.1 de la coneiontyn cletvicole nlnlaotoie puor le pornesenl des eepriirts de rasutiteoarn de collectivités.

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 rateilf aux piblcus éligibles et aux cnoiondtis de msie en ?uvre de la roenrscivoen ou potomiron par anrtlnecae ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasnit à asrsuer la cohérence de desirevs dpnooisists législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 smtrepbee 2018 puor la liberté de coihisr son aniver professionnel, nnateommt en son aitclre 1er, 57° bis rétablissant un arctile L. 6324-3 du cdooe du taivarl reltiat à la nrrocveoiesn ou prmoiootn par ananecrtle ;

Vu l'accord pesonnfisoerl du 2 décembre 2014 ralitef à la ctitnostoun de la cimmssooin piratraie nintalaoe de l'emploi et de la foarmtoin pfonseieloners de la reouarstiatn ctioelcvele (CPNEFP-RC), modifié le 15 mras 2019,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des compétences des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la branche.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

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

Les parties reconnaissent l'importance du développement de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, et constatent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 - Les enjeux formation de la restauration collective
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

La branche de la restauration collective représente un marché de près de 20 milliards d'euros.

C'est le 2^e secteur de marché après celui de la restauration (rapide et traditionnelle) qui représente 55,6 % du marché de la restauration collective hors foyer.

3,8 millions de repas sont servis en moyenne chaque jour par les sociétés de restauration collective.

Elle compte près de 74 000 établissements (source : canebit Gria cseoinl ? données 2015) ? un quart des établissements est géré par une société de restauration collective dans le cadre d'une gestion concédée ? et près de 110 000 salariés.

Les enjeux de la branche de la restauration collective sont confrontés à de nombreux défis qui reposent sur la capacité d'adaptation aux attentes des clients et des citoyens en termes de diversité de l'offre de restauration, mais aussi à élever le niveau de qualité des prestations en restaurant à un prix accessible, à contribuer à la santé publique avec un équilibre nutritionnel et à satisfaire aux exigences réglementaires d'hygiène, de sécurité et de sûreté alimentaire.

L'objectif est de permettre au personnel de bénéficier de manière variée et équilibrée, avec une qualité de formation irréprochable et d'offrir des parcours et des services qui témoignent des capacités d'écoute, d'adaptation et d'innovation des professionnels de la restauration collective.

Comme visé dans le préambule, la branche s'est dotée d'un accord cadre signé le 18 juin 2019, portant sur la formation professionnelle. À travers cet accord, les partenaires sociaux se sont donnés comme objectifs, notamment, de rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant l'accès à la formation continue pour les salariés les moins qualifiés et pour les travailleurs en situation de handicap ; de maintenir et développer l'employabilité des salariés particulièrement des seniors ; de développer les parcours en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ; de favoriser l'employabilité des salariés par la certification.

Cependant, elle fait face à une forte concurrence en son sein : elle est concentrée autour de quelques acteurs avec 89 % du chiffre d'affaires réalisés par les entreprises de plus de 250 salariés et 95 % par les entreprises de plus de 50 salariés.

De plus, celles-ci sont confrontées à une inadéquation des profils à leurs besoins en compétences : trop souvent, les personnes recrutées ne possèdent pas de compétences correspondantes aux besoins de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la branche, voire hors de la branche.

Cette problématique est accentuée par le fait que la branche relève en grande partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rapide des besoins et attentes de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises. La restauration collective doit se réinventer face à un environnement économique très concurrentiel, très digitalisé et en attente de compétences et d'engagement.

De même, la concurrence des emplois, le chômage structurel engendré par la mutation des technologies ? notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations professionnelles ? entraînent un chômage en permanence des personnes dans les métiers et par conséquent des compétences des salariés.

Pour autant, la branche se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permanents aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire émerger et développer les Soft Skills.

Les enjeux de l'emploi de la branche s'articulent autour des axes suivants :
? la lutte contre l'obsolescence des compétences par une formation adaptée aux emplois ;
? l'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle ;
? la prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en collaboration avec les nouvelles responsabilités sociétales ;
? la sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et de la formation ;
? la sécurisation de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, stratèges du présent accord, constatent que les professionnels de la branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 4 - Les contours de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

L'objectif de l'alternance ou du stage par alternance, ci-après « Pro-A », vise les personnes pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :
Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et atténuer les conséquences liées aux mutations technologiques et économiques de l'entreprise.
Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le financement par le biais d'un avenant au contrat de travail.

4.1. Objet de la Pro-A et bénéficiaires

L'alternance ou le stage par alternance a pour objet de permettre au salarié de gagner de l'expérience de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation théorique ou pratique par des ateliers de formation ou par des activités pratiques de formation. Elle est destinée à l'alternance ou au stage par alternance mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Sont éligibles à la Pro-A les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal à la licence et qui sont :
? salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle ;
? salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Ce dispositif peut également être utilisé pour les salariés souhaitant acquérir un diplôme de niveau supérieur et de compétences professionnelles (certification CLÉA). Les parties conviennent, par ailleurs, que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la branche.

4.2. Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de miatenn dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP-RC au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des établissements de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, dans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition de compétences de cibles et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires inscrits des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RC, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et techniques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et, au maximum, jusqu'à 150 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. En application de l'article L. 6321-6, 1° du code du travail, les accords du présent accord préconisent que lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'exécède pas 100 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

4.3. Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CPQI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RCNP et figurant dans un accord de branche ayant fait l'objet d'une convention par le ministère du travail.

La liste des certifications de la branche de la restauration collective est annexée à la Pro-A figurant en annexe du présent accord.

Article 5 - Tuteur

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

5.1. Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de formation ou de formation par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé.

5.2. Mission du tuteur :

Le tuteur a pour mission :

- ? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- ? d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise ;
- ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- ? de participer à l'évaluation des qualifications et certifications

acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les bénéficiaires de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles visées par la Pro-A.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en maintenant à l'entreprise son activité, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

5.3. Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO) doit relever la branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 6 - Financement de la Pro-A

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Les parties saeatisées décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de référence par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le montant de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre sur proposition de la SPP RC, à l'initiative de la CPNEFP-RC.

Article 7 - La Pro-A dans la branche de la restauration collective

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

La Pro-A vise particulièrement les personnes pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

Les études préventives menées au sein de la branche de la restauration collective par l'observatoire de l'emploi et des métiers témoignent de multiples freins de recrutement des activités de la restauration collective en cru et à venir correspondant à des risques d'obsolescence des compétences pour de nombreux salariés des SRC.

La branche de la restauration collective est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une forte demande de formation des métiers tenant compte des besoins du marché du travail.

Pour répondre aux enjeux sociétaux, les acteurs de la branche sont confrontés aux facteurs et enjeux suivants :

- ? vieillissement de la population ;
- ? hausse du nombre de chômeurs en recherche d'emploi ;
- ? détérioration de la durée des séjours en santé : court séjour, ambulatoire, orfèvre ;
- ? enjeux de compétences : aménagement local, réassurance sur la qualité des produits et de services de proximité (culture raisonnée, agriculture biologique?), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Ainsi, les enjeux d'authenticité, de naturalité et de qualité sont depuis quelques années des enjeux majeurs pour toucher les clients de la restauration collective.

7.1. Un environnement en évolution, des métiers en mutation

Les enjeux sont confrontés à une situation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des consommateurs et aux exigences de leurs clients prescripteurs.

Elles se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au plan national de lutte contre le gaspillage alimentaire. À ce titre, elles mènent des actions de sensibilisation auprès des clients, des établissements et des fournisseurs et en favorisent la diffusion de bonnes pratiques et ainsi préviennent la prévention et l'amélioration des bonnes pratiques professionnelles.

La loi Egalim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations professionnelles dans le secteur agricole et alimentaire et une

anialtoimetn saine, dlbarue et abscceile à tuos » refrcrone les merseus pro qualité et anti-gaspillage alimentaire. D'ores et déjà, les eestperrnis de la bhcrnae ont mis en ?uvre ces mesures.

Cette évolution de la rtolaein ceinnt erdgnene de nuavouex métiers et de nvlouees fonctions. Il s'agit puor les poeefnoirsslns d'être en capacité de se mrtete à la plcae du client, de développer une « cltuure du cleint ».

Au rregad de ces évolutions prdoeofns de la clientèle et de ses comportements, les métiers de la rseaoauittrn colective snot très stigfianmeveciit impactés, que ce siot puor la filière « cnantsiue » ou la filière « sicreve ». Ces mtitauons ascresinot l'exigence de qualité de secivre et l'accompagnement humain, radnent nécessaire l'adaptation des salariés à ces nveueolls tendances.

7.2.?L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rdaïpe obsolescence

Au-delà des évolutions cettmolemenaops des ctilems et de luer demande, la rriteuaoatsn cletcovlie vit également une inotrmapte tsiironatn numérique.

Cette évolution très sfiicvtaiinge tchoue aussi bein le « back-office » que le « Front-office ». Ce poucsers impcate cieantrs métiers et engndree de nvlouees compétences nécessitant de nuveelols expertises.

Au rraged de ces évolutions en lein avec la doitlasagtiin et le numérique, les métiers de la rauteoaistrn clloeticve snot également ferotmt impactés, peicampeirnnlt puor les employés en cacntot avec la clientèle, et leurs compétences dvoient dnoc être adaptées et évoluer. Il est pmordariil de veleilr à l'obsolescence des compétences liées à ces thqueceïns et ces ennetrenmniovs en ctannsoe évolution.

7.3.?Le menneamagt et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le ctuxeote sociétal, économique, pieesnforosl a un frot ipcmtat sur les salariés en cntoact avec la clientèle. Le celnit recherche tjouours puls d'écoute, d'attente, de personnalisation, de pssimorasolinfee de la prat des salariés de la ratrtsuiaoen collective. Il iormtpe de veellir à la diversité des qualités de cachun et à la cohésion au sien des équipes. Il s'agit ainsi de sblsieniseir et femror les mgranaes à la niootn de bien-être des équipes puor gianratr la réussite de tous.

Il convniet de prnrdee également en cpmote la diversité des pluibcs employés et dnoc recrutés, dnnot les peensnors de lnguae et de cuurtle étrangère. Dnas le même état d'esprit, il cnnvietot de prnedre en ctmope la diversité de tuos les piclbus employés.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fiat la synthèse etrne la deitrocn de l'entreprise et les unités de poioructdn et de restauration. Les compétences attuedens des meargnas snot transversales, aïfn de mgeaanr tteos seorts de puilcbs de salariés qualifiés ou non qualifiés, de juenes et de piclbus en mi ou fin de carrière?

Au rarged de ces évolutions peorondfs du management, il est esitseent de prndere en cmotpe ces eiecnegxs aïfn de truouojs puooivr offirr le mleueilr scivree et la meelruile ptaseotrin possibles, et en même teps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la fmooritan par la certification, nmmeotnat par le baiis de la Pro-A, est l'outil ibainpdslsene et la celf du succès de cauhcn dnas l'entreprise.

Il est dnoc eeisesntl de pedrrne en cotpme les évolutions pooferdns du menaegamt aïfn de puioovr ateadpr l'offre de sviree et de fidéliser les salariés. La formation, par la cfteiroiitacn est l'outil gagnant/gagnant puor les salariés et l'entreprise.

Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il erte en vugiuer 1 juor frnac sauvint la ptuoiarn au Jnuroal oficiefl de son extension.

Article 9 - Révision et dénonciation *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Le présent aoccrd puet être révisé conformément aux dospoistis des aietcrls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Toute dademne de révision est accompagnée d'une pspoiotriou de nvuleloe rédaction cneorannct le ou les aïtclres somius à révision, et notifiée par ltrtee recommandée avec accusé de réception à cchaune des auerts otarnoniagiss silnyedacs représentatives de salariés anisi qu'aux ooriasangnits plfessiernooenls d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent arccod reterse en vieuogr jusqu'à la csnoloiuch d'un aeavntt ou d'un nveoul accord.

La dénonciation du présent arccod par une ou pusieulrs des petrais sgnriaetias puet ienerivtr à tuot moment et drvea être portée à la cisaocnnnase des atrues peratis seigaintras par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle reretcepsa un préavis de 3 mios penndat lqeeul le ttexe cutiroenna de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le ttxtee cntuieorna de pidorrue ses efftefs peandnt 1 an.

En outre, les petraainres sicuoax cnineovennt de se réunir dès que nécessaire aïfn de rveior et d'actualiser la ltsie des coiicittefrans éligibles à la Pro-A fngiraut au sien de l'annexe du présent aoccrd en ftoonich des ejeunx et bnsoies de la barnche de la raocieautsrtn de collectivités.

Article 10 - Dépôt et publicité de l'accord *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Le présent aroccod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dosiioispsnts légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 - Extension *En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020*

Les paertis sartineigas cveninnonet de dmaeendr au ministère du tiavral l'extension du présent accrod aïfn de le rndere aplpcabile à l'ensemble des entsrrepeis eanntrt dnas le cmhap d'application de la cotnoneivn cvicollete noatilane puor le posnneerl des etpiesnrers de rrutaiseoatn de collectivités.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

La loi n° 2018-771 du 5 seetbpmre 2018 puor la liberté de ciioshr son ainver posnseineofrl a profondément transformé le modèle de la ftaoioromn ponslfsesrlinoee cotinnue et de l'apprentissage. Sicuoex de prremtete une msbiilaotoin radipe dnas la bnchrhae du nvaoeouu doitsisipf de riscveonreon et pormtooin par anetlarcne crée par la loi précitée, les ptaaerierns scoioux ont pirs un ciaetn nmrboe de mesrues dnas l'accord du 18 jiuin 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visnat à aressur la cohérence de deevriss ditnsopisois législatives avec la loi précitée moïdife seneuilsbneamtltt le diospiitsf de ricrveesnoon ou pmioorotn par alternance. Ainsi, un accrod de bcahnre étendu est désormais nécessaire puor déterminer les ctoentcaïirifs pnlonieeserofls éligibles dnas le cdrae de la rioevnsorcn ou poirotomn par alternance.

Conscients de l'importance de rrnede eiiefcnt le dsitsopif dnas les meleurlis délais, les petreaiarns scoaux de la bnhrcae de la ratrtsuoian clvoilcete ont élaboré la ltsie des cinrefcaïotts pneleonssofliers nécessaires puor aeictnpr les icapmts de froets mntotiaus des activités et le rqsuie d'obsolescence des compétences des salariés décrits dnas les études pivpcseerts de l'observatoire de l'emploi et des métiers.

Outre la msie en conformité des dpoisnsiots de la cntonvien ctceovllile avec les moaiciitdonfs apportées par l'ordonnance précitée, le présent arccod établit puor chuaqe tpye de montutais aexlqleuus snot confrontés les salariés de la branche, les ciiorcettnfais pnielsnesrolfoes panttmreet de paleilr le rquise

d'obsolescence de leurs compétences (cf. annexe).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Annexe 1
Certifications éligibles à la Pro-A dans le domaine de la
restauration collective

Article - 1re partie : le contexte

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

La branche de la restauration collective est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des adaptations nouvelles de la clientèle et aux évolutions sociétales. Elle doit, également, répondre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Concomitamment, elle fait face à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Dans ce cadre, l'objectif des politiques sociales saines et durables est de permettre la présence de :
? l'accueil et la relation client en prenant en compte la dimension internationale,
? l'adaptation au numérique,
? la prise en compte des nouveaux modes de consommation et du développement durable.

La Pro-A vise particulièrement les branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coordonnée collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200027_0000_0016.pdf&isForGlobalBoc=false

Cette transition se conjugue avec une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail : les effets sont notamment liés à :
? un vieillissement de la population ;
? une hausse du nombre de envois en restauration ;
? une augmentation de la durée des séjours en santé : corut séjour, ambulatoire, offre de soins ;
? des enjeux de santé publique : alimentation locale, réassurance sur la qualité des produits et de leurs modes de production (culture raisonnée, agriculture biologique), traçabilité, variété des régimes alimentaires.

Désormais, les demandes d'authenticité, de naturalité et de qualité sont de plus en plus nombreuses des consommateurs pour trouver les produits de qualité de la restauration collective.

L'alimentation « Healthy » constitue un allié important à la santé et au bien-être individuel avec un impact sur l'approvisionnement (local et social-responsable, bio, végétarien/flexitarien) et la qualité des produits (culture du goût, fraîcheur, « consommation moins de viande », transparence et traçabilité, offres de produits premium et, « fait maison » et équilibre).

(Source : données de l'INSEE ? les diététiciens cheffes clés 2016 et les tendances à venir)

I. ? Une évolution, des métiers en mutation

Les professionnels et les salariés de la restauration collective sont confrontés à une mutation importante, liée notamment à l'évolution des modes de consommation et des comportements des consommateurs et aux enjeux de santé publique :
? les repas sont de plus en plus déstructurés, et une offre

alimentaire est mise en place, au-delà du traditionnel repas de midi : snacking, restauration rapide, repas à emporter, plateaux-repas dans les salles de réunion, room-services, petits-déjeuners ;
? le développement du télétravail influence sur les flux de fréquentation ;
? le client n'est plus « client » : il a une offre alternative à l'extérieur de son lieu de travail, notamment dans les villes, et il faut être capable de le servir en lui proposant une offre adaptée et à un prix maîtrisé ;
? la clientèle est de plus en plus exigeante d'une offre de restauration qui répond à des critères de développement durable et de santé :
?? critères nutritionnels ;
?? gestion des déchets ;
?? consommation d'énergie ;
?? émission de gaz à effet de serre ?

Dès lors, les entreprises se sont engagées dans la lutte contre le gaspillage alimentaire, dès 2014, par leur adhésion au pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire ; elles ont mené des actions de sensibilisation auprès des clients, des convives, des restaurateurs et des fournisseurs afin de favoriser la réduction de déchets et de promouvoir la prévention et l'amélioration des usages professionnels.

La loi EAGlim du 30 octobre 2018 « pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous » a renforcé les mesures « pro qualité et anti-gaspillage alimentaire ».

Notamment, les repas dans la restauration collective pluri-annuelle doivent comprendre, au plus tard en 2022, au moins 50 % de produits issus de l'agriculture biologique ou tertiaire pour la préservation de l'environnement. D'ores et déjà, les entreprises de la restauration mettent en œuvre ces mesures : au moins 50 % de produits de qualité et d'origine au 1er janvier 2022 et au moins 20 % de produits biologiques.

Le recours au bio est de plus en plus marqué, notamment dans la restauration scolaire. Il en est de même pour ce qui est du traitement des allergènes, des menus végétariens, les repas spéciaux pour les personnes malades et les personnes âgées, les enfants ? Les consommateurs à usage unique en matière alimentaire ne sont désormais plus utilisés depuis le 1er janvier 2020.

Cette évolution de la relation client et l'engagement dans la lutte contre le gaspillage alimentaire exigent de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une culture de « qualité alimentaire ».

Au-delà, la sécurité alimentaire sous-tend toute la notion de production et de service des repas.

Ainsi, les métiers de la restauration collective sont très fortement impactés, que ce soit pour la filière « cuisine » ou la filière « service ». Ces mutations accroissent l'exigence de qualité de service et l'accompagnement humain, rendant nécessaire l'adaptation des salariés aux exigences nouvelles de la qualité et de la sécurité alimentaire.

Les défis de la restauration s'articulent autour de quatre axes principaux :
? maîtriser la qualité : aménagement territorial, développement de l'offre bio, des produits locaux de qualité (Label Rouge, IGP, AOP?), développement de réseaux en partenariat avec des chefs cuisiniers étoilés ;
? revulgariser les produits et les formats : sain, naturel, anglo-saxon des repas (plus calme, plus connecté, plus convivial), itinéraire de produits locaux ;
? se différencier et se positionner sur des marchés porteurs : proximité à domicile, service événementiel, Fast Casual Management, Caire aéroport ;
? mieux maîtriser les coûts : révision des processus d'approvisionnement, logistique, maîtrise des achats, révision des processus de cuisson (cuisson basse température, cuisson sous vide), lutte contre le gaspillage alimentaire ;
? exploiter l'expérience de consommateurs en saisissant les opportunités offertes via les outils numériques : menu en ligne, paiement en ligne, opération de fidélisation ;
? proposer une offre tarifaire compétitive et justifiée aux yeux des

convives.
(Source : Thémavision chaîne alimentaire)

II. L'évolution numérique et digitale, des métiers aux compétences en rpaie obsolescence

Au-delà des évolutions coatremeltpmones des cetnlis et des eenujx rtalfeis à la qualité alimentaire, la rateutsioarn ctvclieloe vit également une imartpotne tristaonin numérique.

Cette évolution très sgcfitviaiine tucohe assui bein le « Back-office » que le « Front-office » :

? Back-office : caughe rneutarast de collectivité est équipé d'un système informatique, lui pnttaemret de passer ses commandes, gérer ses stocks, établir ses prévisions de menus, cllleucar ses coûts de rveniet et sa veaulr ajoutée, pirodrue des cmoetps d'exploitation, gérer la piae du personnel, établir des plannings, des devis? ;

? Front-office : les restnraauts snot de puls en puls équipés d'affichages numériques et de systèmes d'encaissement électroniques.

Au-delà, on asstsie de puls en puls à la msie en plcae de systèmes d'encaissements autonomes, complétant ou remplaçant les ceïssas et intrpacmt dnoc le trviaal des salariés au quotidien. Le développement des systèmes de camdonme à dsactine (sur un ordinateur, sur une borne?) a un ipcamt pnfrod sur la noiote de prise de camnode et dnoc de service. Les salariés au ctaocnt de la clientèle dovenit être en muresse de teiartr ces tpyes de commandes, mias asusi les réclamations ou daemends d'éclaircissement, noaenmmtt qaund il y a un décalage ernte ce que le clneit a commandé et ce qui lui est servi.

Ce puesocrss itcpame cinatres métiers et engendre de nloleevus compétences nécessitant de novellues expertises.

Au rrgaed de ces évolutions en lein avec la dalsotgiatiin et le numérique, les métiers de la rtesartoauin celclotive snot fenomrett impactés, ppineeicmalnrt puor les employés en ctnocat avec la clientèle, et lrues compétences dnvoeit dnoc être adaptées et évoluer. Il est pdrromiial de vllieier à l'obsolescence des compétences liées à ces tieqhenucs et ces enomnrnrvieets en costannte évolution.

III. Le mgenmnaaet et l'impact des évolutions de l'environnement et du numérique

Le cxttnoe sociétal, économique, peorsoeinsfnl a un frot iamptc sur les salariés en cctnaot avec la clientèle. Le cinlet rerccehhe tjuuours puls d'écoute, d'attente, de personnalisation, de pfoisomnrnesiale de la prat des salariés de la ruitsoatrean collective. Il iptomre de vllieier à la diversité des qualités de cacuhn et à la cohésion au sien des équipes. Il s'agit asni de silsnebsier et fmeror les megraans à la ntooin de bien-être des équipes puor gantair la réussite de tous.

Ces magenars divoent dnoc faire mrotne de capacités rlealinneoets spécifiques, auprès de tuos les publics, que ce snieot des poensrens formées ou des pnneeors snas acun niveau de formation, vrieoe des pensrones ne maîtrisant pas enroce les compétences de bases du scole de conaincsenas et de compétences.

Il cnvioent de pednrre également en ctpome la diversité des puicbls employés et dnoc recrutés, dnoc les prsneones de lagune et de cturlue étrangère. Dnas le même état d'esprit, il cvinoent de pderre en cptome l'emploi et l'embauche de salariés en staiuoitn de handicap.

Toute la chaîne managériale est concernée. Elle fiat la synthèse entre la dorcietin de l'entreprise et les unités de pcutoodirn et de restauration. Les compétences anedettus des mgreaans snot transversales, aifn de mgneaar tteuos stores de pulbcis de salariés qualifiés ou non qualifiés, de jeeuns et de puclibs en mi ou fin de carrière?

Il conivdnrea également de perdrne en cmtope les compétences aqueusics par les mrebmnes des iintisunttos représentatives du psnrnoeel (IRP) et des mandatés snidaucyx lros de l'exercice de leurs mandats, et la CPNEFP-RC y pterora un rgaerd atitnetf lros de la révision de ces certifications.

Au rgaerd de ces évolutions prdfneuos du management, il est

enstesiel de pnerre en cptmoe ces ecigxenes aifn de truoious pvoouir oifrr le meuiellr sericve et la mlerueile psttraoein possibles, et en même temps d'encadrer et d'animer des équipes en perpétuelle évolution.

Dans cet esprit, la fiaomotrnr par la certification, netnmomat par le bias de la Pro-A, est l'outil gagnant/gagnant puor les salariés et l'entreprise.

Article - 2e partie : les certifications

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2020

Les crititionaefcs ruteeens par les pieanrrates socuiax crcneonet trios pôles :

Toutes les ceioftiincarts ci-après s'entendent asusi bein au féminin qu'au masculin.

I. ? Le pôle ruasartotin

Le CQP cuniisier en rairoutaetsn cvcotile

Le ou la cuisinière en rsaetrutotin cctetilolve est chargé (e) de réaliser l'ensemble de la pestaortin cairlinue d'un établissement ou les préparations reanlvet de sa ptiare en ftcinoon de l'organisation du tvairal et du nobmre de peonersns en cuisine. Il ou elle met en ?uvre les tcieqhenus de picouotrdn culinaire, en alaquiupt les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Le métier s'articule aouutr de qurtae grenads activités : l'approvisionnement et le stockage, l'organisation du taavirl et la ptduoicrn culinaire, la distribution.

Le trite pnoiosrfsenel ciisiuener

Le ou la rsnslabpeoe de cisiune en raaerttsoin cicetvlove assume généralement suel (e) la responsabilité du fcnoteienmnot du ranesuatt cloeilctf en rdnanet ctmpoe à sa hiérarchie ou à un svreie fcinoenntol externe. Il ou elle est en rlteiaon avec le peseonnl de restauration, les fournisseurs, les srivcees d'hygiène et avec le cielnt consommateur.

La maîtrise des nrmeos d'hygiène et de sécurité aaieitlnrems est exigée. L'exercice de l'emploi reeruqit une capacité d'analyse et de synthèse ; une adaptabilité à la diversité des entreprises, des clientèles et aux vatinoiars des fulx d'activité, la capacité à encadrer, à cuquinnmmer et à gérer les conflits, un eprsit d'équipe, de la rigueur, de l'organisation et de la méthode.

Le CQP pâtissier en rteoratsauin cioltcvlee

Le ou la pâtissière en reoiutsraatn clovtlciee est chargé (e) d'assurer la ptuoircdon et la disotibutrin des desrsets dnas une enrptierse de reatouitrsan collective. Il ou elle picitrape à l'élaboration de la catre des desserts, suos la responsabilité du chef de cuisine, le cas échéant.

Le CQP employé qualifié de roeruatasiitn

Le ou la tlautiire d'un CQP employé qualifié de ruoiaatsetn est calabpe de gnaaritr la qualité des préparations fdeiors dnas le rpsecet des pqtuieiois de l'entreprise, de praietcipr à la puctioordn chaude, d'animer son équipe, de drbtseiiur le tairavl de pourcditn et de cinotberur à l'accueil et à la ssatctiafion des convives. La fctonoin fiat appel en peamncnree aux compétences tequhencis (tenue, hygiène et sécurité, recspet des procédures), ciememarlcos reatviels au ptose et aux puotdirs et ctalmtonoepemres (présentation, snes de l'organisation, réactivité, cntiuaomcoimn et eirspt d'équipe).

L'employé (e) qualifié (e) de rreusaitoatn diot avior la capacité de s'adapter à la clientèle, et de s'assurer en prnamnecee du rsecept des règles d'hygiène aaemniilre et pciraetipr à la msie en palce des nlvloeeus neorms iessus de la loi EGAlim.

Le CQP employé tqnuiehce de ruirastetoan

L'employé (e) techniuqe de rsoraattuien priciptae à l'élaboration

des préparations froides, pctiriape au bfirneig de putdicoron et de service, dsesre les assiettes, les plats, teint une ciasse au monemnt du service, réalise des opérations de nyeotgtae pprepos à l'activité.

Il ou elle diot apqupleir les règles d'hygiène et de sécurité en évolution forte, ptacreipir à la pmortoion du pdoiurt auprès des convives, aculelcir et cunmeumoqir avec l'équipe et les convives, pteirciapr à la gainrate d'une psetrtoain de qualité tuot au llog du service.

Le CQP cimoms de cisniue

Le ou la coimms de csuiine paitpcire à la préparation des ptlas ou prépare lui-même les ptlas suos la srncievllaue du ciiiiesnr ; il ou elle adie à la msie en place, réceptionne et range les provisions, épuche les légumes, prépare les garnitures, notiete le matériel ?

Il ou elle diot être en capacité de s'adapter aux neoulelvs cineuiss et nuevuoaax modes de conoaisomtn des clnetis en aomcnepacmet du cheff cuisinier.

Le CQP peglounr en ruatsiretoan clioecltve

Le ou la pneuoglr (se) est chargé (e) d'assurer le nattoyege de la vllisease et des cevrutos utilisés lros du service, asini que tuot le matériel utilisé en cuisine. Il ou elle asurse également le notagetye des lacoux de cuisine. Il ou elle arptope une adie dnas de pteiets préparations ou dnas la msie en place.

L'évolution des tieoehgclons et la montée en cgarhe des encxieegs en matière d'hygiène et de propreté exengit ruieugr et compétence puor itelanlrs les plengos et cuisines, apqupiler les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gotsien des déchets.

Le CQP sueevrv en routtaearsin clcviteole

Le ou la seveurr (se) présente le menu, prned la commande, va cchrheer en csiniue les plats, sret les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Il ou elle asurse un scrviee de qualité en exécutant rnemadipet les gtsees répétitifs du service, en raenscptet les règles en vieuugr mias également et surtout, en aausrst une reotialn de qualité avec le celnit en étant attnetif à ses demandes.

Il ou elle est confronté (e) en peiermr leiu aux aetnttes nuleloevs de la clientèle. Il ou elle diot pneneroialssr son auciecl et sa rieotlan client.

II. ? Le pôle mnmnaeaget

Le ctiirecaft lrasedhep et mgneemaant cmlexope

Le ou la tariultie de ce ceifairtct diosspe d'un nieavu de compétences en matière de meegaanmnt opérationnel des équipes, ; il ou elle siat gérer l'activité d'une ogirtanaiosn (d'une équipe, d'une filiale, d'un pôle ?) à tuos les nuveiax de la lgnie managériale, élaborer et mrette en ?uvre les stratégies d'entreprises appréhender les ejneux économiques et souciax liés à l'environnement de l'organisation.

Ce ptose est stratégique et ddemnae une grdnae capacité à s'adapter aux évolutions sociétales et économiques des marchés.

Le CQP cheff de scteur

Le ou la cheff (fe) de stceuer enracde et amnie les gérants des ruaastnters d'entreprise de son suceetr (entre 10 et 30 steis solen luer tliale et luer complexité). Son rôle pmadirroil est de veuilr à l'application des contrats, de fidéliser les clteins et d'assurer la ritunoeccdn des contrats, dnas le recsept des sdttraans et des oftcjiebs de résultats feicinnras de son groupe.

Le métier de cheff de scteur s'articule auotur de cniq gnraeds compétences plpiecirnas : maenagr les gérants des sites clients, aessrur la qualité et la conformité des psrtaetonis délivrées, gérer les bugteds des sites, sarfatsiie et fidéliser les clenits puor auesrsr la rcioctonedn des caorntts ?

Le CQP cheff de ciusine en rsuaiteotarn clvceilttoe

Dans la cuniise d'un rausranett de collectivité, le ou la cheff (fe) de csuinie ognirsae et gère l'ensemble du prosuccess de ptديووون des plats, des mtes et des reaps dnst il ou elle est responsable.

Il ou elle arusse le bon fnceitomenonnt d'une équipe à lullaeqe il ou elle diot être en capacité de tensrmtarte des savoir-faire. Il ou elle cosleinle et établit des rndemiaaomtns puor faiclteir et optimseir les résultats du tarival des collaborateurs. Il ou elle vlilee à l'entretien de bnnoes rltnoiaes cmoamilceers avec le cnliet contractuel.

Il ou elle ongisare et gère l'ensemble du puocersss de procioutdn des plats, des mtes ou des repas, il ou elle digire l'équipe de cniisue et ptipace à la faomtiron du psennreol de cuisine, asrsue l'approvisionnement et la fabrication, cnooornde les activités, la présentation et la dsobiittirn puor arusesr la fluidité du service, s'assure du rsecept des noemrs d'hygiène, de sécurité et ccmorailmees puor gtanrair la sécurité amleaitinre des coivevns et le rpesect du contrat.

Le trtie preoifssennol cheff de cnsiue en roietstuaarn clclvtoice

Le ou la cheff (fe) de cnsuiie en rotiutraasen ctclvloe oigasnre et met en ?uvre la piuortcodn et la diouirsibtn des reaps dnas un établissement de riseutotaarn collective.

Il ou elle conçoit des meuns adaptés aux différents tpeys de cuemansrooms et détermine les besions en matières premières.

Il ou elle velile à ce que la poridoutcn et la ditturbsoiin des rapes s'effectuent dnas le rcpseet des règles de sécurité au travail. Il gainrtat la sécurité aalenirtmie des cvneois par l'application reiuurgsoe de la législation en matière d'hygiène.

Il ou elle asruse la dtruotsiibn des petnositars conformément au ciahier des cghares dnas un scoui de qualité constante.

Le ou la cheff (fe) de cisiue en rsituotearn colevcilte mnagae une équipe et assume la responsabilité du finemnenoncot du rtauseanr en ranednt compte à sa hiérarchie.

Il ou elle est en roaieltn pereanmtne avec ses équipiers, les cintels convives, les frueriesuonss et potemnllceneut avec les sieevrcs olicffeis de contrôle, les scvriees cnneoexs et le cnielt signataire.

Le CQP cheff gérant

Le ou la cheff (fe) gérant (e) est rbnlssoeape de son unité et placé (e) suos la responsabilité d'un (e) cheff (fe) de secteur. Il ou elle est cplaabe de gérer la piurodtcon et la dsitbuoitrn culinaire, exrcee une fnoctoin d'animation d'équipe, de rneieonatll clenit et convives, de gosetin ctournae de l'unité. Il ou elle s'assure de l'application et du contrôle des règles d'hygiène et sécurité.

Le CQP cheff de podocritun

Le ou la cheff (fe) de piocoudtrn est rassopbelne de la potioudcrn des rapes en cisiunie cerntlae lvrnait des ptlas à pueruilss établissements seteatills (en lliaosn fdorie ou chaude), en conformité avec les egceienxs qualvietitas (hygiène, normes) et queaiinavtts (nombre de rpeas commandés dnas les délais prévus). Il ou elle est à la tête d'une équipe de ptiroocdn de 5 à puuleirss dzaeiins de personnes.

Il ou elle est chargé (e) de gérer la planification, la siuvsiproen de la pdcoouritn alimentaire, la préparation et le cmoinnedetnonnt des plats.

Il ou elle mnaage le ponreesnl de pdooucirtn et de conditionnement, est rboplsaesne de la sécurité atlniimaree et de l'hygiène, est gaanrt (e) du rpesect des neorms de sécurité du taarvil et environnementales, est rsnlpsboeae de la qualité de la pcotiodrun et de l'usage et de l'entretien de l'outil de production.

Le CQP rosaenlbpse de ponit de retoasituran

Le ou la rlesbnpsoae de point de rtarsaeiotun asruse la gtsieon d'un cntree de poifrt de fialbe complexité ou d'un svicree de rsatratoeiun collective. Il ou elle encadree, ongrisae et cnronodoe le tiaarvl de pcroidotun et de distribution, patpicrie à la bonne exécution du contrat, à la ssitfiaacton des cltines dnas le rpeceset

des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Il ou elle est chargé (e) de la supervision de la production, de la gestion de production, de la gestion de la maintenance, de la gestion de la qualité et de l'animation de l'ensemble du personnel.

Le CQP gnruanvoet en établissement de santé

Le ou la gvennraout (e) en établissement de santé pernd en cahgre la gsteion du svicere d'étages en coordonnant, contrôlant et paafiilnt l'activité du pneensorl d'étages. Il ou elle gère les matériels, stckos et ferroutunis et gaarintt la miaetchnane des installations. Il ou elle anmie et ercdane les équipes, ciunbrtoe à la qualité générale de l'accueil de la clientèle et de son séjour.

Il ou elle est chargé (e) du mmaanneget et de l'animation des équipes, de l'élaboration et de la msie en ?uvre de poolcretos puor gantarir l'application sttcire des règles d'hygiène conformément aux nomres de l'établissement.

III. ? Le pôle tssrvaerne

Les ctcatfreiis de compétences

Dès 2015, le sueectr de la restauration, dnot la bcanrhe de la rreautotiasn collective, a initié la rftoene de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le cdare d'une ingénierie mdaorilue de caottifreiicn déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsae de données de compétences vatnive et actualisée cuanvort 33 métiers. Les tuaravx penamnrtes des gorupes de traavil prateiaris peetermtnt aisni d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les behcanrs du périmètre hébergements et rttasarinueos vnot établir un état des luiex et une proitceojn à 3 ans des métiers, avec une flacoe sur l'impact de la RSE et du numérique et digatil sur les métiers et compétences. Les ciucnonsols de cttee étude deaeinvrt perrtmtee de veaidlr la révision de référentiels d'emploi, de farie évoluer des blocs de compétences, vroe créer de nvueaux certificats.

Dans le cadre de ctete refonte, des blocs de compétences numériques, mias asusi rltiaefs au développement drlbuae et à la RSE snroet adossés, soeln la volonté des pneratiaers suociaux de la branche, à ccauhn des CQP.

Le cerfciaat de compétences numériques/ dgatiil

Pour bon nrmobe d'entreprises, la priorité est de firae bénéficier les ctlobararleos d'une montée en compétences gblloae dnas le dmioane du digital. La montée en compétences dglaeiits de tuos fait, en effet, aujourd'hui patire du slcoe cummon de compétences transversales.

Le caetifrcit de compétences développement durable, RSE

Les eunjex du développement dubalre ne peeunvt puls être ignorés par les entreprises, car ils dvineneet déterminants sur le paln économique, social, et environnemental. En rtiuaorsaetn la démarche s'articule atuuor de la csnuuie de pdourtis biologiques, louacx et artisanaux, mias aussi sur la msie en pcale de beonns ptaueqris des employés, la slisieaobintisn des clients, la goteisn des coûts, la rloeiatan avec les fournisseurs, etc.

Les areutscertifications (1)

(Tableau non reproduit, clutalbosne en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqrubie BO Cntvonoien collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bcoc?id=boc_20200027_0000_0016.pdf&iaBoborllGFcosc=false

(1) *Les ctocinaierfts visées ci-dessous snot euelcxs de l'extension en tnat qu'elles cnenitonenevrt aux dossntpoiis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du trivaal :*

- *Ctircfaoeiitn peonnsselilrofe ritleaon de srcevie tiuromse ;*
 - *Critoietcifan pesoleosfnlire maemnegnat opérationnel de la rtoiaeln de scvriee tsmourie ;*
 - *Creiicftat de compétences des seercivs relitoan cilnet ;*
 - *DCL Ptiaruogs - diplôme de compétence en launge puor le pgouitras ;*
 - *DCL Itailen - diplôme de compétence en lnugae puor l'italien ;*
 - *DCL Russe - diplôme de compétence en lunage puor le rsuse ;*
 - *DCL Epsagol - diplôme de compétence en lagune puor l'espagnol ;*
 - *DCL Aamelnd - diplôme de compétence en lguane puor l'allemand ;*
 - *DCL FLE - diplôme de compétence en lnugae puor le français lgnuae étrangère ;*
 - *DCL Cioinhs - diplôme de compétence en launge puor le cinihos ;*
 - *DCL A nlgias - diplôme de compétence en lagune puor l'anglais ;*
 - *DCL FP de 1er naiveu - diplôme de compétence en lagnue française pnlnoeisfolerse ;*
 - *DCL Abare - diplôme de compétence en langue puor l'arabe ;*
 - *Sloce de cnnoaecssinas et de compétences pellnieoonerssfs (Cléa) ;*
 - *Aeamcncgpeomont VAE.*
- (Arrêté du 6 nerbmve 2020 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 38 du 13 avril 2006 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés : FGTA-FO.

Article - Minima conventionnels au 1er avril 2006

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2006

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de collectifs du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal officiel du 17 février 1984), telle que modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal officiel du 5 juillet 1997).

Article 2

Salaires de base mensuels

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

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er AVRIL 2006
I A	1 197,11
I B	1 205,60
II A	1 220,16
II B	1 235,77
III A	1 277,38
III B	1 329,39
IV A	1 412,62
IV B	1 505,91
V A	1 651,94
V B	2 367,65

Article 3

Revenus minima mensuels

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

(En euros.)

NIVEAU	RMM AU 1er AVRIL 2006
I A	1 262,42
I B	1 336,21
II A	1 376,98
II B	1 404,06
III A	1 449,14
III B	1 505,48
IV A	1 595,65
IV B	1 696,71
V A	1 854,91
V B	2 630,27

Article 7

I A	1 262,42
I B	1 336,21
II A	1 376,98
II B	1 404,06
III A	1 449,14
III B	1 505,48
IV A	1 595,65
IV B	1 696,71
V A	1 854,91
V B	2 630,27

La fixation mensuelle des primes annuelles est portée, à compter du 1^{er} octobre 2006 :

- pour le niveau I B à :

SBM x 70 % / 12

- pour le niveau II A à 1/12 du SBM.

A compter du 1^{er} octobre 2006, la fixation mensuelle des primes annuelles sera donc de :

- pour le niveau I B à :

SBM x 70 % / 12

- pour le niveau II A à V B à 1/12 du SBM.

Article 4

Clause de rendez-vous

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

Dans l'hypothèse où la décision serait prise d'élargir à la branche collective le mécanisme de la réduction des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur les avantages nourriture, les parties conviennent d'anticiper cette négociation et de réunir une commission mixte dans les 3 mois de cette décision, pour étudier les modalités du remaniement du SMIC-RC par le SIMC de droit commun.

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

Article 5

Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 6

Entrée en vigueur de l'avenant

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

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

Les parties signataires ci-dessous ont convenu de soumettre au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des

Avenant n 42 du 21 septembre 2006 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	Organisations patronales : SNRC ; SNERRS.
Syndicats signataires	Syndicat de salariés : FGTA-FO.

Article - Salaires minima conventionnels à compter du 1er octobre 2006

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2006

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employés et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale, modifiée par l'accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans la branche de la restauration collective, signé modifié comme suit, à compter du 1er octobre 2006.

Article 2

Salaires de base mensuels

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

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er OCTOBRE 2006
I A	1 221,03
I B	1 229,52
II A	1 244,08
II B	1 259,69
III A	1 301,30
III B	1 353,31
IV A	1 436,54
IV B	1 529,83
V A	1 675,86

Avenant n 44 du 22 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	SRNC ; SNERS.
Syndicats signataires	CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1 - Champ d'application

enererstips enatrt dnas le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 13 avril 2006.

V B	2 391,57
-----	----------

Article 3

Revenus minima mensuels

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

(En euros.)

NIVEAU	SBM AU 1er OCTOBRE 2006
I A	1 287,60
I B	1 367,81
II A	1 414,32
II B	1 431,23
III A	1 476,31
III B	1 532,65
IV A	1 622,82
IV B	1 723,88
V A	1 882,08
V B	2 657,43

Article 4

Dénonciation ou motif d'indication de l'avenant

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

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

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

Article 6

Extension de l'avenant

Les parties signataires ci-dessous ont convenu de soumettre au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des employés et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Dispositions convenues lors de la commission mixte du 21 septembre 2006.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

Article 2 - Taux horaires minima

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	8,82
II A	8,85
II B	8,90
III A	8,94
III B	9,11
IV A	9,61
IV B	10,20
V A	11,17
V B	15,94

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16. 2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1 337,73
II A	1 342,28
II B	1 349,86
III A	1 355,93
III B	1 381,71
IV A	1 457,55
IV B	1 547,03
VA	1 694,15
V B	2 417,62

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Avenant n 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	SNRC.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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

Article 2 - Taux horaires minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les taux horaires minima tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 43, sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012.

Les nouveaux minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16. 3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit, à compter du 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	REVENU MINIMUM ANNUEL
I	16 989,17
II A	17 449,64
II B	17 548,18
III A	17 627,09
III B	17 962,23
IV A	18 948,15
IV B	20 111,39
V A	22 023,95
V B	31 429,06

Article 7 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

Article 9 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les présentes dispositions ont été adoptées de concert avec le ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,18
II A	9,29
II B	9,39
III A	9,49
III B	9,58
IV A	9,68
IV B	10,34
V A	11,66
V B	15,94

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit à compter du 1er janvier 2012 :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum mensuel
--------	--------------------------

I	1 392,33
II A	1 409,01
II B	1 424,18
III A	1 439,35
III B	1 453,00
IV A	1 468,16
IV B	1 568,27
V A	1 768,47
V B	2 417,62

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les revnues mminia annlues (pour une durée de traavil de 151,67 heures), grtainas aux salariés qui peuenvt jusfeitr de 1 an d'ancienneté cnnutioe et révolue et tles que définis à l'article 16.3 de la ctooivnnen clvictolee nniaaolte snot modifiés cmome siut à ctpeomr du 1er jienavr 2012 :

(En euros.)

Niveau	Revenu miimnum anenul
I	17 682,59
II A	18 317,13
II B	18 514,34
III A	18 711,55
III B	18 889,00
IV A	19 086,08
IV B	20 387,51
V A	22 990,11
V B	31 429,06

Article 3 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Avenant Salaires n 50 du 18 décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SNRC,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant, cconlu puor une durée indéterminée, ernte en vuieugr le pmeirr juor du mios civil sivaunt la pclouatbiin au Jnraoul oficefil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Le présent aanevt s'applique à l'ensemble des eymorepuls et des salariés crpoims dnas le champ d'application de la ceootnvnin ccvoelitle nlaiaonte puor le pnsoneerl des eetisnreprs de rstiatoruean de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (Journal ofifeicl du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (Journal oeciffil du 5 jiluelt 1997).

Article 2 - Taux horaires minima

Le présent avenant, cclnou puor une durée indéterminée, etnre en vieguur le primeer juor du mios civil sivanut la ptuciloabn au Juaonrl oficefil de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les tuax heiarors minima, tles que définis à l'article 16.1 de la cnoeoitvnn ccltovcie nationale, snot modifiés cmome siut :

(En euros.)

Le présent avenant, faanist pitare intégrante de la cnetovon cielltvoce ntanilaoe puor le peonnserl des episrreets de reutisrotaan de collectivités du 20 juin 1983, ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cioodtinn d'observer les règles définies aux airtels 2 et 3 de ltadie ceoitovnnn collective.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant, cclnou puor une durée déterminée, entre en vguueir le 1er jenvair 2012.

Article 6 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peatris sageiatnrs cevonennint de deaemdnr au ministère du tvairal de l'emploi et de la santé l'extension du présent avennat aifn de le rnedre alplaicpbe à l'ensemble des etepsinrers entnart dnas le champ d'application de la cnetonoivn coliecvtle nliatnae du 20 juin 1983.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les praties snagiriteas de l'avenant n° 47 rteialf aux caiaitnlsiscofs des emoilps et aux slaiears de la rareaoistutn collective, ont souhaité d'ores et déjà revaloriser, à copemtr du 1er javeinr 2012 et puor une période titorairsne alalnt jusqu'à la msie en ?uvre duidt avenant, les miinma cspaoedrnt à la gllire de ccoassalifitin acteluleemnt en vigueur.

Cet aenanvt costutnie un tuot ibinlvside aevc l'avenant n° 47 rltieaf aux csiatanlisofics des eplomis et aux sailreas de la riuaeatosrn cliclvtoe ; dès lros que ce denerir aanenvt sariet frappé d'opposition, le présent anavent à durée déterminée seriat considéré cmome nul et non avenu.

Pour farvseoir l'application de ces mnmiia dnas un berf délai, l'entrée en vuieugr du présent avenant n'est pas subordonnée à son esnoitxen même si le miirnste du travail, de l'emploi et de la santé srea sollicité à ce titre.

Les parteis strgeiainas ont dnoc cnvenou ce qui siut :

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

Article 3 - Salaires minima mensuels

Le présent avenant, cnoclu puor une durée indéterminée, etnre en vugieuer le peiermr juor du mios civil sunaivt la paiaictbounl au Jnraoul oiefficl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les sairelas minmia mnsueles (pour une durée de trviaal de 151,67 heures), tles que définis à l'article 16.2 de la cnnntveioon clicicovte nationale, snot modifiés cmome siut :

(En euros.)

Niveau	Salair mumiinn mensuel
I	1 430,25
II	1 456,03

III	1 481,82
IV	1 506,08
V	1 562,20
VI	1 631,97
VII	1 760,89
VIII	1 891,32
IX	2 229,55

Article 4 - Revenus minima annuels

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvnt justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	18 593,25
II	18 928,39
III	19 263,66
IV	19 579,04
V	20 308,60
VI	21 215,61
VII	22 891,57

Avenant n° 51 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires, aux primes et à la rémunération des contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Le SRNC ; Le SNERS,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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

Article 2 - Taux horaires minima

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux Horaire
I	9,62

VIII	24 587,16
IX	28 984,15

Article 5 - Dénonciation ou modification

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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

Article 6 - Entrée en vigueur et durée

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

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

Article 7 - Extension

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2013

Les parties intéressées conviennent de donner au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

II	9,73
III	9,89
IV	10,05
V	10,43
VI	10,89
VII	11,74
VIII	12,74
IX	16,49

Article 3 - Salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minimum mensuel
I	1 459,07
II	1 475,75
III	1 500,02
IV	1 524,28
V	1 581,92
VI	1 651,69
VII	1 780,61
VIII	1 932,28
IX	2 501,04

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

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

Article 5 - Egalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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

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

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

Les parties et les représentants de chacune des entreprises ont pour but d'identifier les points d'amélioration à apporter pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la situation collective.

Article 6 - Revalorisation des primes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Article 6.1 - Prime d'activité continue
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale, est porté à 46 % pour l'heure mensuelle en vigueur et appliquée dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour 1 mois complet de travail.

Article 6.2 - Prime de détachement temporaire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le montant maximum brut de la prime journalière de détachement temporaire prévue à l'article 8 de la convention collective nationale est porté à 2 %.

Avenant n 1 du 11 mars 2016 à

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Compte tenu de l'importance des besoins de rémunération entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation conclus par l'accord du 7 février 2005, les données relatives du secteur de la restauration démontrent que les entreprises de ce secteur privilégient les recrutements au contrat d'apprentissage.

Afin d'équilibrer cette situation et d'optimiser les parcours de formation de ces deux types de contrats en alternance, les parties signataires conviennent :

? d'une part, réaffirmer leur volonté :

? d'augmenter l'attractivité de la profession pour les jeunes en proposant des parcours qualitatifs par la mise en place de CQP à l'entrée de chacune des filières identifiées ;

? de professionnaliser les employés en encourageant l'acquisition de qualifications ;

? d'autre part, faire évoluer les dispositions de l'article 3.1 de l'accord du 7 février 2005 de la manière suivante :

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

En contrepartie, les entreprises s'engagent à :

? de faire évoluer, à compter de la date d'application du présent avenant, le montant brut des cotisations de professionnalisation en 2013 (68) de 100 % la première année d'application, puis de 50 % sur chacune des deux années suivantes ;

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

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

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

Les parties conviennent de faire adhérer à la CPNEFP-RC le suivi annuel de ces dispositions.

Article 8 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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

Article 9 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

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

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

l'avenant n 43 relatif au 13e mois

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Cet avenant se substitue aux articles 1.4 et 1.5 de l'avenant n° 43 relatif au revenu minimum annuel.

Les articles 16.3 et 16.4 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités du 20 juin 1983 sont remplacés et modifiés comme suit :

« Article 16.3
13e mois

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

Les salariés déjà bénéficiaires d'un 13e mois, ou d'une prime assimilée à un 13e mois, calculé selon des modalités plus avantageuses, à la date d'application du présent avenant, conservent les avantages de ces dispositifs qui ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositifs suivants.

Article 16.3.1
Définition

Le 13e mois correspond à 1/12 du salaire de base réellement perçu sur l'année civile, correspondant à la certification de travail telle que négociée contractuellement.

La prime d'ancienneté et les primes liées à des fonctions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte dans le calcul du 13e mois.

Le 13e mois n'est pas dans le calcul des indemnités de congés payés.

Article 16.3.2
Conditions d'attribution

Le 13e mois s'acquies au bout de 1 an d'ancienneté continue et révolue, au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

Article 16.3.3
Modalités de calcul

Le 13e mois est acquis pro rata des périodes de travail effectuées au cours de l'année civile de référence. La première année de référence s'étend sur l'année 2017.

Est considéré comme travail effectué toute période ouvrant droit à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les absences autres que celles assimilées à du travail entraîneront une réduction proportionnelle du 13e mois ou de l'avance correspondante.

En cas d'année incomplète de travail, de rupture ou de transfert du contrat de travail en cours d'année, le 13e mois s'acquies dû et calculé au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise, sous réserve d'avoir rempli les conditions d'ancienneté.

Article 16.3.4
Modalités de versement

Le 13e mois pourra être versé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile de référence selon des modalités propres à chaque entreprise et, au plus tard, avec le salaire du mois de janvier de l'année N + 1 et pour la première fois au plus tard avec le salaire du mois de janvier 2018.

Article 16.5
Evolution des SMM

Les SMM sont définis et gérés à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires. »

Article - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Champ d'application

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

Dénonciation ou modification (1)

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

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1er janvier 2017.

Extension

Les parties saientags conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

(1) Les dispositions relatives à la dénonciation ou modification de l'avenant doivent être étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail telles que modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mesure professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 24 novembre 2016 - art. 1)

Avenant n 53 du 11 mars 2016 relatif

aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Le SRNC ; Le SNERS,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 2 - Taux horaires minima
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux horaire
I	9,68
II	9,79
III	9,95
IV	10,11
V	10,49
VI	10,95
VII	11,80
VIII	12,81
IX	16,58

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minima mensuels
I	1 468,17
II	1 484,85
III	1 509,12
IV	1 533,38
V	1 591,02
VI	1 660,79
VII	1 789,71
VIII	1 942,89
IX	2 514,69

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les revenus minima annuels (pour une durée maximale de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

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

Article 5 - Egalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

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

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

Les parties signataires conviennent de comparer les données et d'identifier les points d'amélioration à apporter pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la relation collective.

Article 6 - Dénonciation ou modification
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 7 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

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

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises et artisans dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Avenant n 55 du 11 février 2018

relatif aux salaires minima conventionnels

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

Article 2 - Taux horaires minima
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention nationale, sont modifiés comme suit.

(En euros.)

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

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaires minima mensuels
I	1 498,50
II	1 513,51
III	1 536,44
IV	1 560,98
V	1 619,18
VI	1 689,69
VII	1 820,14
VIII	1 975,92
IX	2 557,44

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Revenu minimum annuel
I	19 480,50
II	19 675,60
III	19 973,66
IV	20 292,76
V	21 049,36
VI	21 965,95
VII	23 661,76
VIII	25 686,95
IX	33 246,72

Article 5 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

De même, l'avenant n° 47, relatif aux carrières des employés et salariés, amène dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de comparer d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 8 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les partenaires sociaux ont demandé au ministre du Travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises et établissements dans le champ d'application de la convention nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1er du présent avenant.

Avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

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

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

Article 2 - Taux horaires minima
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Taux horaires
I	10,15
II	10,21
III	10,36
IV	10,53
V	10,93
VI	11,40
VII	12,28
VIII	13,33
IX	17,25

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	SMM
I	1 539,45
II	1 548,55
III	1 571,30
IV	1 597,09
V	1 657,75
VI	1 729,04
VII	1 862,51
VIII	2 021,76
IX	2 616,31

Les revenus minima annuels (pour une durée moyenne de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvont justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveau	RMA
I	20 012,86
II	20 131,16
III	20 426,92
IV	20 762,11
V	21 550,79
VI	22 477,49
VII	24 212,60
VIII	26 282,89
IX	34 012,00

Article 5 - Égalité Femmes/Hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les partenaires sociaux soulignent l'importance qu'elles ont attachée au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

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

De même, l'avenant n° 47, relatif aux cotisations des employeurs et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travail de la femme et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les partenaires sociaux de la convention collective nationale doivent prêter attention à identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restructuration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 - Dénonciation ou modification de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de rattrapage de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de la convention collective nationale et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er juin 2020.

Article 8 - Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les partenaires sociaux demandent au ministre du Travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983,

conformément à l'article 1er du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent avenant a pour objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les parties susdites ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Article - Préambule

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité réviser les dispositions de l'avenant n° 55 du 11 février 2018.

Avenant n° 60 du 10 janvier 2022 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SNRC,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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

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

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quel que soit leur taille, les dispositions susdites conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en conséquence définir les grades qui leur sont applicables en matière de grades hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les dispositions de la convention de branche ou de l'accord ont vocation à un champ d'application ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par comparaison de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2 - Taux horaires minima
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	Taux horaires
I	10,57
II	10,63
III	10,77
IV	10,95
V	11,48

VI	11,97
VII	12,77
VIII	13,86
IX	17,94

Article 3 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	SMM
I	1 603,12
II	1 612,22
III	1 633,45
IV	1 660,75
V	1 741,13
VI	1 815,45
VII	1 936,78
VIII	2 102,10
IX	2 720,90

Article 4 - Revenus minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvont bénéficier d'un an d'ancienneté acquise et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

Niveaux	RMA
I	20 840,56
II	20 958,86
III	21 234,85
IV	21 589,75
V	22 634,69
VI	23 600,85
VII	25 178,14
VIII	27 327,30
IX	35 371,70

Article 5 - Égalité femmes / hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Il en résulte de manière générale que toutes les dispositions relatives à l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties susdites soulignent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et tout particulièrement à celui de l'égalité des

rémunérations.

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

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

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les binômes et groupes de travail comparés doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la négociation collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 - Dénonciation. Modification
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de l'annexe conventionnelle et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ

Avenant n 61 du 10 janvier 2022 relatif à la prime d'activité continue PAC

Signataires	
Patrons signataires	SNRC ; SNERS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CSFV,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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

Les parties conviennent de reconnaître l'importance du respect de salaires minimaux dans l'ensemble de la branche, et conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36-1 de la convention collective nationale est porté, à 49 % pour

d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur. Durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des associations professionnelles et, le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes des associations professionnelles.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les entreprises conviennent d'engager des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations professionnelles et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité améliorer les conditions de travail des salariés de l'avenant n° 59 du 15 mars 2021.

l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif dans la limite de 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Article 3 - Dénonciation. Modification
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de l'annexe conventionnelle et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les parties conviennent de reconnaître l'importance du respect de salaires minimaux dans l'ensemble de la branche, et conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ainsi procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur. Durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes des associations professionnelles.

sintagearis et, le peiermr juor du mios sniuavt la pitloibuacn au Jonruar oefciful de l'arrêté d'extension puor les eipretresns de la brchane non adhérentes des sandcitys ptruaaonx signataires.

Les praaieetrns souacix ont engagé des négociations aifn d'améliorer les cnodnitios de traival des salariés de la bchnrae de la rtseiaoatrun de collectivités.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Dans ce contexte, les oiagtonainsrs plneaotars et sniaeylcs de salariés satiangres du présent aavnent ont souhaité reviolesarr la pirme d'activité ciontune (PAC) prévue à l'article 36.1 de la cnvinotoen ctvloilece noltianae puor le poesrnnel des eetsipnrers de ruatrseaoitn de collectivités.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 2 février 1984

En vigueur en date du 17 févr. 1984

Ailtrce 1er.

Snot reeunds ogebriloatis puor tuos les eyprlmoeus et tuos les salariés cpomirs dnas son camhp d'application les dtipsinoisos de la cneootnivn ccvltiolee nnatiloae puor le poensnel des eepirrstnes de raouiatrtesn des collectivités (deux annexes) du 20 jiun 1983, à l'exclusion :

Du prieemr alinéa du pragaparhe D et du ppghaaarre E de l'article 16 ;

Du denrier mrmbee de prsahe du dneierr alinéa de l'article 30.

Le cinquième alinéa de l'article 6 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 424-1, drneier alinéa, du cdoe du travail.

Les tiors pemeirrs alinéas du prhapraage B de l'article 10 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-1 du cdoe du travail.

Le pemrier alinéa du pemier parphgaare de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 83-635 du 1er jjeullt 1983.

Le pagrahare A de l'article 25 est étendu suos réserve de

ARRETE du 13 juillet 1984

En vigueur en date du 22 juil. 1984

Snot ruendes ootiligebars puor tuos les euepmroyls et tuos les salariés crmpois dnas le champ d'application de la cnoteinvon ctvliloeece naioltnae puor le peonsnel des enpeiétrrs de

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eumeyropls et tuos les salariés cpmiors dnas le camhp d'application de la cvnieonton

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eurpeloym et tuos les salariés comiprs dnas le cmahp d'application de la coontvienn

ARRETE du 30 octobre 1985

En vigueur en date du 9 nov. 1985

Snot redenus otirigaoebs puor tuos les eepourlyms et tuos les salariés crmpios dnas le cmhap d'application de la ceoniotvnn cciteolvle ntanoilae du peseonrl des eerepsrirts de rutiteoaarsn des collectivités du 20 jiun 1983, les dtssoopiins de :

- l'accord du 22 février 1985 sur les obfetjics et les meoyns de la

l'application des arctelis L. 122-4 et siutvans du cdoe du travail.

Le parahgpae B de l'article 25 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaenvir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le phraaagpre B de l'article 26 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenavir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 27 est étendu suaf en ce qui cconrene la catégorie des cadres.

Le dneerir alinéa de l'article 30 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvieanr 1978 (art. 2, dernier alinéa, de l'accord annexé).

Article 2.

L'extension de la ceiotnonvn cctolevlie et de ses aennexs est fatie à detar de la pbciltouain du présent arrêté puor la durée retsant à cuiror et aux ciiodtonns prévues par laitde convention.

Article 3.

Le dituceerr des rloeatins du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul offiiecl de la République française.

riseatotraun des collectivités du 20 jiun 1983, les dtiioispons de :

- l'avenant " slariae " n° 1 du 24 avril 1984 colcnu dnas le crdae de la cotnveionn clteoclive susvisée.

cctevollie nnloiatæ du peosrnel des ernristpees de rsturaoeiatn des collectivités du 20 jiun 1983, les dointpsioss de l'accord du 7 février 1985 clocnu dnas le crdae de la cootentvnn cleviclote susvisée.

cellectvie natoainle du pnseonrel des eeptreisnrs de rsraoatiuetn des collectivités du 20 jiun 1983, les dtionsopsiis de l'avenant n° 2 du 4 aivr 1985 à la conivotenn clteicovle susvisée, suos réserve de l'application des dnspisoiitos réglementaires pnoratt fatiioxn du siarale minmium de croissance.

frotaiomn en ritsterouaan des collectivités ;

- l'accord du 9 avril 1985 sur l'insertion des juenes par la foatomirn en aanertncle en ristraaeoutn des collectivités.

Le paarghrpe Rémunération de l'annexe Ctanrot de qufiatciaoln est étendu suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-1056 du 30 nebvmroe 1984.

11 du 14 jnaievr 1993 à la ctovnioenn clveoictle susvisée.

ARRETE du 25 novembre 1993

En vigueur en date du 7 déc. 1993

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erpuoelyms et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la ciotennvon cetlicovle noinaalte du pneresnol des etnprieers de rtteoriuaasn de collectivités du 20 jiun 1983 et dnas son prrope cahmp d'application professionnel, les dntoiisospis de l'accord du 14 jiun 1993 raletif au tviraal inettmertint dnas le steuecr srcaiole cnoclu dnas le crdae de la cineovtonn cvocltelie nanotaile du psnrneool

ARRETE du 12 janvier 1994

En vigueur en date du 22 janv. 1994

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eumeolyprs et tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application de la cevotonnin

ARRETE du 25 juillet 1994

En vigueur en date du 4 août 1994

Art. 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eepmylruos et tuos les salariés cmpiors dnas le cmhap d'application de la cnnioveton cloiclvtee ntniloaae du pnorsneel des esirenpetrs de rouitseraatn de collectivités du 20 jiun 1983, les dsspiotions de l'avenant n° 13 du 11 mai 1994 à la ctinnoeovin cielvtcloe natialnoe susvisée.

Art. 2

L'extension des efetfs et snnoiacts de l'avenant du 11 mai 1994 susvisé est fitae à dater de la picoatlubin du présent arrêté puor

ARRETE du 4 octobre 1994

En vigueur en date du 15 oct. 1994

Art. 1er. - Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eoryluemps et tuos les salariés cproims dnas le chmap d'application de la cntioveon ceovilctle notainlae du peonrensl des entipreesrs de roseraiuttn de collectivités du 20 jiun 1983, les dtpsosoniis de l'avenant n° 1 du 21 jiun 1994 à l'accord sur le taiavrl intteinertmt dnas le seectur slicaroe du 14 jiun 1993, ccnlou dnas le crdae de la coinventon cotveiclle nnaltaoie susvisée.

Art. 2

L'extension des eteffs et siocntnas de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er. -

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les epermuyols et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application de la coeotinvn

des ernpetreiss de rsuaeiroatn de collectivités, à l'exclusion :

- du deinrer alinéa du 1 de l'article 5 ;

- du dreienr alinéa du 4 de l'article 5 ;

- du 7 de l'article 5 ;

- des tremes : " ou dnas une atrue unité de l'entreprise de retatsoruian ctvcloiele " frnuigat au 3è alinéa du point a du 8 de l'article 5.

clvoetilce niaoltane du pnesrnoel des eietnseprrs de riaeoatrustn de collectivités du 20 jiun 1983, les dioiptionsss de l'avenant n° 12 du 13 obtroce 1993 à la covnoneitn ceoilcvte nanltoaie susvisée.

la durée rsatnet à ciourr et aux cintoniots prévues par ldeit avenant.

Art. 3

Le drecueitr des raitoenls du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oficeifl de la République française.

Nota. Le ttexe de l'avenant du 11 mai 1994 susvisé a été publié au Bletliun ofcifeil du ministère, fuisacclle Cnntveioons cleoectivls n° 94-23 en dtae du 21 jluleit 1994, dlsiibopne à la Dieoictrn des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 36 F.

deatr de la pactiibouln du présent arrêté puor la durée rneatst à cirour et aux coiontndis prévues par la cventinoon précitée.

Art. 3

Le deeurticr des reiltaons du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ocifeifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blilteun oififecl du ministère, flaisccue Citenonnovs cviecotlles n° 94-31 en dtae du 10 sebtrpmee 1994, diiobspnle à la Drtiioecn des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 36 F.

clotvelice nialnotae du pereosnnl des eeiitnpsrres de ratuaorseitn de collectivités du 20 jiun 1983, les doiopnstiiss de l'accord du 24 mai 1994, dénommé aannvet n° 1 à l'accord sur les octjbfies et les mynoes de la fmroaoitn du 22 février 1985, conclou dnas le crdae de la cnonieotvn clveoiclte nailatone susvisée :

- le pgraarahpe 3 Sécurité du pnoit 2 de l'article 1er est étendu

suos réserve de l'application des altirces L. 231-3-1 et L. 900-2 du cdoe du tarvail ;

- le piont 2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Art. 2

L'extension des eteffs et scanitons de l'accord susvisé est fiata à detar de la pcaailtbn du présent arrêté puor la durée rsantet à crouir et aux ciiondtons prévues par la coovnetnin ceiltvloce

ARRETE du 18 juillet 1995

En vigueur en date du 28 juil. 1995

Atlirce 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eoyprlmeus et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cvnotienon cltvlcoe nliotanae du pneensrol des epritenesrs de rtiaasrteoun de collectivités du 20 jiun 1983, les dipsoioisnts de l'avenant n° 14 (Salaires) du 5 avril 1995 à la ctionnoven ccieolovtle nantioiae susvisée suos réserve de l'application des dsiiitonspos réglementaires pnratot faoiitxn du sariale mimiumm de croissance.

Aticlrre 2

ARRETE du 2 juillet 1996

En vigueur en date du 13 juil. 1996

Arlctie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les ermolpyeus et tuos les salariés cpimors dnas le champ d'application de la coteinnvon covetllcie naloitnae du porensent des etierresnps de rtratiuoeeasn de collectivités du 20 jiun 1983, les dipotinsosis de l'avenant n° 18 du 18 mras 1996 à la cveoiotnnn coviltlcee naalntioe susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 15 modifié est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du cdoe du travail.

Arctile 2

ARRETE du 2 juillet 1996

En vigueur en date du 16 juil. 1996

Altcire 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyelrpuoms et tuos les salariés cormips dnas le camhp d'application de la coienntvon cltocvilee nlioaaante du pnosrneel des epsrrieens de rreitasatoun de collectivités du 20 jiun 1983, les dsniiootposs de l'avenant n° 19 du 18 mras 1996 à la ctivonoenn ccololveite niolaatne susvisée.

Alctrie 2

L'extension des eeffts et soiantcns de l'avenant susvisé est fitae à

précitée.

Art. 3

Le dtceurier des rlanotes du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oeifficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beiltlun oceiffil du ministère, faucilsce Cvnoenoitns ctclveleios n° 94-31 en dtae du 10 sebmetrpe 1994, dsiblnipoe à la Dierotcin des Jnraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 36 F.

L'extension des effets et snntoiacs de l'avenant susvisé est faite à dater de la pltboiacuin du présent arrêté puor la durée rstenat à couirr et aux cioiotdnns prévues par ldeit avenant.

Aclrtie 3

Le dcireteur des roteinlas du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural officiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buleiltu ociieffl du ministère, flicacsue Cvntooneins cceotivlles n° 95-18 en dtae du 24 jiun 1995, diopbinlse à la Doriitcen des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 37 F.

L'extension des etffes et soctannis de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pluoicabitn du présent arrêté puor la durée rsenatt à ciorur et aux ctidonnios prévues par ledit avenant.

Arlctie 3

Le dteruceir des rntoleias du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl offeicil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bietlun oiffiecl du ministère, fcaucilse Cnenntvoois cllicoetivs n° 96-18 en dtae du 20 jiun 1996, dipsbonile à la Deictiron des Jnaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 43 F.

detar de la piblauoitcn du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciorur et aux cotndiions prévues par ledit avenant.

Aclitre 3

Le drceiuetr des rnialteos du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oicficel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Biltleun oiciffel du ministère, faicsulce Centononvis cviecloelts n° 96-18 en dtae du 20 jiun 1996, dniioolbpse à la Ditcroien des Junaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 43 F.

ARRETE du 16 juillet 1996

En vigueur en date du 25 juil. 1996

Article 1er

Sont rdeuens obligatoires, pour tous les ermuloypes et tous les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la coienvtion clvitceloe nonliatae du penesnorl des eesrinetrps de rteuoiatarn de collectivités du 20 juin 1983, les dsniispootis de l'avenant n° 20 (Salaires) du 18 mras 1996 à la cnttoveion coivelctle naootinle susvisée, suos réserve de l'application des dpoitnossis réglementaires ptaonrt fitxioan du siarale miuminm de croissance.

Article 2

ARRETE du 17 juillet 1996

En vigueur en date du 27 juil. 1996

Article 1er

Sont rdueens obligatoires, pour tous les epeymrolus et tous les salariés comiprs dnas le champ d'application de la cnovtioenn cvelcloite nontilaae du penrosnel des enisretpres de retiausartn de collectivités du 20 juin 1983, les dinsotpioss de l'avenant n° 17 (Prime d'activité cntounie et pimre de srvicee minimum) du 18 mras 1996 à la ceovnotin ccloleivte naonialte susvisée.

Article 2

ARRETE du 16 décembre 1996

En vigueur en date du 27 déc. 1996

Article 1er

Sont rdunees obligatoires, pour tous les eroeyulpms et tous les salariés cipomrs dnas le chmap d'application de la cntoevnion clitvlcoee niatoanle du posreennl des eepersnrits de reartustaion de collectivités du 20 juin 1983, les diponosiists de l'avenant n° 2 du 11 jluleit 1996 à l'accord du 14 juin 1993 sur le tvairal iimettentrtnt dnas le suetecr scolaire, cnoclu dnas le crade de la ctenonvain cvtllacieo niatlaone susvisée.

Article 2

ARRETE du 23 juillet 1997

En vigueur en date du 2 août 1997

Article 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les euemlporys et tous les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cvenonotin coicvetlle natnalioe du psnnreol des eniertseps de rstioaatruen de collectivités du 20 juin 1983, les dpoitissnios de :

- l'avenant n° 23 (Salaires) du 27 mras 1997 à la ctiovennon ctilvlocee nalitanoe susvisée ;

L'extension des etfets et snatcions de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pobaictliun du présent arrêté pour la durée à ciruor et aux cnotniodis prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le durteicer des rnoiatels du taravil au ministère du tariavl et des aeaifrs secloais est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oifficel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blietuln ofceifil du ministère, fcsculiae Cnnevoitnos ccolieetvls 96-20 en dtae du 3 julielt 1996, dnboilispe à la Deitcrion des Juronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 43 F.

L'extension des effets et saitnnocs de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la platicoubin du présent arrêté pour la durée rnsaett à coirur et aux cnotidnis prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dieteucrr des rtilaenos du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ociffeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluteiln offeicil du ministère, fclaucise Ceonninvtos colvecilets n° 96-20 en dtae du 3 jliuelt 1996, dilsnbiopie à la Deciriotn des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 43 F.

L'extension des etffes et sanotcnis de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pbuotcilan du présent arrêté pour la durée rsntaet à croiur et aux cotodniins prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dirceuter des rtnoaelis du trvaail au ministère du travail et des afarefis seaclois est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuol oficiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billtuen oifficel du ministère, falcsuie Cntevninoos cetovlceils n° 96-39 en dtae du 2 nrombeve 1996, dlboipnsie à la Dtcroiein des Jnrrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 43 F.

- l'avenant n° 1 à l'avenant n° 17 (Prime d'activité continue) du 27 mras 1997 à la connoivetrn ctivoellce niaantole susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et satnconis des aneantvs susvisés est fatie à detar de la piclobtuian du présent arrêté pour la durée rtsnaet à crouir et aux cinitdoons prévues par liesdts avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisées a été publié au Bulletin

ARRETE du 25 juillet 1997

En vigueur en date du 2 août 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 1040 du 30 septembre 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de :

- l'avenant n° 21 (quatre annexes) du 21 février 1997 (Classifications, plan de formation et modalités de création des commissions conventionnelles) à la convention collective susvisée.

L'article 1er-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail ;

ARRETE du 3 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 1040 du 30 septembre 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1999 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la loi n° 1040 du 30 septembre 1983 susvisée.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 3-2 (Repos quotidien) sont étendus sous réserve de l'application des articles D. 220-1 et D. 220-7 du code du travail.

Le deuxième point du troisième alinéa de l'article 5-1 (Octroi de jours de repos) est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le troisième alinéa du paragraphe D. 220-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

La dernière phrase de l'article 7-1 (Limitation de heures quotidiennes) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 7-2 (Conditions de recours aux heures complémentaires) sont étendus sous réserve

de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

- l'avenant n° 22 (rectificatif annexé) du 21 février 1997 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des annexes susvisées est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru le 11 juillet 1997 (pour l'avenant n° 1) et n° 97-23 en date du 18 juillet 1997 (pour l'avenant n° 23), diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'article 9 (Dispositions particulières au personnel d'encadrement) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le deuxième point du sixième alinéa du paragraphe Général des dispositions particulières d'encadrement de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le septième alinéa du paragraphe Général des dispositions particulières d'encadrement de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article 70-7 de l'accord relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Le premier alinéa de l'article 15 modifié sur l'emploi des femmes est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 15 modifié sur l'emploi des femmes est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Le deciuerr des rnaelitos du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofefciil de la République

ARRETE du 3 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Artclie 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les empyolreus et tuos les salariés criomps dnas le cmahp d'application de la contoevinn cvilteocle niatoalne du peresonl des epernteisrs de retuiastraon de collectivités du 20 jiun 1983 modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dospnitiosis de l'avenant n° 24 du 8 décembre 2000 (travail au froid) à la cnoitvonen cclvtiloe ninaolae susvisée.

Le premier alinéa de cet ananvet est étendu suos réserve de l'application des dstiiosipons de l'article R. 233-74 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de cet anvneat est étendu suos réserve de l'application des dopsoiisitns de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le septième alinéa de cet anevnat est étendu suos réserve de l'application des dpsniosoitis de l'article L. 140-2 du cdoe du

ARRETE du 27 août 2001

En vigueur en date du 27 août 2001

Artclie 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emluypeors et tuos les salariés coipmrs dnas le chmap d'application de la coeotnvnin cltecovile nanoiltæ du pesnneorl des eetriipness de rrateoaiutns de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par anvnaet n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dioiispstons de l'avenant n° 25 du 7 février 2001 (salaires) à la cnvtoonien clovtiecle naatnoile susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javienr 2000.

Alictre 2

ARRETE du 19 octobre 2001

En vigueur en date du 19 oct. 2001

Actlrie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les ermeyoplus et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application de la ctenoovnin ctelilovce ntoiaane du posrenenl des eenesitrrps de rrestiaotuan de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par annevnt n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dsipsnotiios de :

française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oicfeifl du ministère, fccaluise Ctnononeivs ceotvclils n° 99-13 en dtae du 7 mai 1999, dsnpoliibe à la Dicroitien des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

travail, dnot il résulte que lorsqu'est proposé à un salarié un nvuoel eopmli dnot la qifoliuacaitn et la rémunération snot supérieures à cueli qu'il ouccpe habituellement, ce dieenrr diot prvoeecir une rémunération cosnanporrdet à l'emploi occupé.

Artclie 2

L'extension des eteffs et socnatnis de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la pbulcotiian du présent arrêté puor la durée rasentt à coruir et aux coidonnits prévues par leidt avenant.

Alctire 3

Le drutceer des renatlois du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ocffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oieifcfl du ministère, faiuscclle Cneonviotns colvclteeis n° 2001/13 en dtae du 27 avril 2001, dliinsbpoe à la Doetircin des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

L'extension des eetffs et scoiannts de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pbitaclouin du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciorur et aux citdionons prévues par lidet avenant.

Atircle 3

Le diuecretr des rnatioles du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oeffciil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oieiciffl du ministère, flicuasce Cvineoonnts cclleievovts n° 2001/24 en dtae du 16 jlleiu 2001, diilobspne à la Ditoiecrn des Juaonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

- l'avenant n° 1 du 7 février 2001 à l'accord du 15 jnaievr 1999 susvisé rlaetif à l'habillement-déshabillage cconlu dnas le crdae de la ctvoeninn colivctlee nataoiline susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 7 février 2004 à l'accord du 15 javiner 1999 susvisé ratlief au tmpes de rpeas coclnu dnas le cadre de la ceionnovtn ctolvceile ntoniaale susvisée.

L'article 1er de l'avenant n° 2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dinopoiissts de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Alcirte 2

L'extension des efftes et snocintas des arcodcs susvisés est faite à deatr de la paoitbcluin du présent arrêté puor la durée raestnt à cirour et aux cnodtiions prévues par ldestis accords.

Aclrite 3

Le dtceeurir des rolntaies du triaavl est chargé de l'exécution du

ARRETE du 12 avril 2002

En vigueur en date du 12 avr. 2002

Aritlce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les emyruopels et tuos les salariés cmoirps dnas le chmap d'application de la cnnovieotn citolelvce nantoliae du pneoesnl des etesnripres de raatetoiursn de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par ananevt n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les diissooptis de l'avenant n° 26 du 19 sermtbpee 2001 ratelif aux mmiina civnlonneentos à la cnveinoton ccieiltlove natlnoaie susvisée, suos réserve de l'application des dpoisnstois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jainver 2000 qui irtunsae une gaitrnae mulenesle de rémunération en faveur des saerlais rémunérés au nevaiu du SMIC.

ARRETE du 5 juillet 2002

En vigueur en date du 5 juil. 2002

Atlrcie 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les elmpoyeurs et tuos les salariés crmpios dnas le camhp d'application de la cnnivoeton clolvceite naltoiane du presennol des eprnrneseits de rraeaotsuitn de collectivités du 20 jiun 1983, modifiée par anvenat n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les dntsiiosoips de l'avenant n° 27 du 19 stbrpmeee 2001 rietlaf à la cevnriuson en eruos à la ctoivonenn cllicetove naitlonaie susvisée.

Artlice 2

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Ailrtce 1er

Snot nreeds obligatoires, puor tuos les eempyouls et tuos les salariés cpmiors dnas le camhp d'application de la cetnonivon cvlceoltie ntloanaie du pneoesnl des epeiertnsrs de rttieuarosan de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par avanent n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dsiotiosnips de l'avenant n° 28 du 29 mras 2002 sur les sraailes miuinmax cnvotelnnonnes à la cntnevioon ceviocllte nialoatne susvisée, suos réserve de l'application des dipisonistos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvinaer 2000 qui institue, au prfoit des salariés rémunérés au SMIC, une gartanie melunsele de

présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oiiceffl de la République française.

Nota. - Les ttexes des acrdcos susvisés ont été publiés au Bulltein ofieifcl du ministère, fusliacce Cnevntnoois clilvoecets n° 2001/24 en dtae du 16 jliluet 2001, dibolspnie à la Decrotiin des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

Arlctie 2

L'extension des efftes et snatconis de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pocaitiblun du présent arrêté puor la durée rnstaet à cuoir et aux cidniontos prévues par leidt avenant.

Ailcrte 3

Le drietucer des raioenlts du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jourant oeciffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulltien oiifefcl du ministère, fiaucslce Cioovnnents ccevlilotes n° 2001/50 en dtae du 11 jveainr 2002, dlspbnoie à la Dreiocitn des Jrouunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des eeffts et snotancis de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la plaicioutbn du présent arrêté puor la durée rstaent à cuoir et aux ctnniodis prévues par leidt avenant.

Artcile 3

Le drtueicer des renilatos du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaorunl ofieifcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buletiln oefifcl du ministère, fliasccue cieoonnvnts cloelctveis n° 2001/50 en dtae du 11 jeinvar 2002, dlsnpibioe à la Doeitricn des Jronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

rémunération.

Aclrtie 2

L'extension des efetfs et satncions de l'avenant susvisé est fiatae à detar de la pbialotcuin du présent arrêté puor la durée reastnt à couirr et aux ciodoitnns prévues par lidet avenant.

Atrcile 3

Le deetucrir des rtaolenis du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ocfeuil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buelitln oifcfeil du ministère, filucspace cevitnnonos celivtoelcs n° 2002/21

ARRETE du 4 décembre 2002

En vigueur en date du 4 déc. 2002

Artclie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eoyrlupems et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application de la connvoetin cticvolele ntaloniae du pnesorel des epstreiners de raetiotursan de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par avanent n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les disitooipnss de l'avenant n° 29 du 3 jueillt 2002 (travail de nuit) à la cevonotnin cvcilteloe susvisée.

Le piremer alinéa de l'article 4 (contrepartie au trvaial de nuit) est étendu suos réserve qu'en apitaciopln des diptnissioos du pmierer alinéa de l'article L. 213-4-1 du cdoe du traival les aganvteas déjà visés prévus par l'article 4 soniet spécifiques aux salariés qualifiés de tiulvrllaeas de niut et cmnpeenrot une

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Atilrce 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eemyluoprs et tuos les salariés cmprois dnas le cahmp d'application de la cinnovoetn cicoeltvle nitaanloe du pseoernnl des eesenpirtrs de roeaatsuitrn de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les diiooinspsts de l'avenant n° 30 du 16 obtocre 2002 (salaires minima) à la cnnioveotn ctllievcoe susvisée suos réserve du rspectet des ditsoioipnss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvniaer 2000 modifiée iauanrntst une ginatrae meseullne de rémunération.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Aclrtie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eupomyrles et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la cetoivnonn cteoclilve notianale du preenonsl des ernsipreets de raseittaroun de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les dipioitssons de l'accord du 16 airvl 2004 sur la msie en pacle de critères piennrttes dnas le crdae de l'égalité psioesoelrnlfn cncou dnas le cadre de la ctvoneoinn clevcitole susvisée.

Artclie 2

en dtae du 22 jiun 2002, dpsnbiloie à la Dtoeiicrn des Junoraus officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

cpiooeatsnmn en repos.

Alicrte 2

L'extension des eeffts et satncnois de l'avenant susvisé est fatie à detar de la puiibclotan du présent arrêté puor la durée rsnteat à cuoirr et aux cooninitds prévues par lidet avenant.

Atrlcie 3

Le dtriueecr des riolatens du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oiifecfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belilutn oifcfeil du ministère, fluscace coteivnonns cevcietlols n° 2002/32 en dtae du 7 serbtmepe 2002, dpniiooblse à la Dceotriin des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,10 Euros.

Ailrcte 2

L'extension des efefts et snaontcis de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la ptbilciauon du présent arrêté puor la durée rsteant à cirour et aux cnnooiitds prévues par ledit avenant.

Arctile 3

Le drctieuer des rinloteas du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ocffiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiutln ofcifeil du ministère, faluccise ctnonenvois clicolteves n° 2002/48 en dtae du 28 décembre 2002, dbpiolsnie à la Drocteiin des Jrauuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des eteffs et socitanns de l'accord susvisé est fiatae à detar de la potbluiacin du présent arrêté puor la durée rsenatt à crouir et aux cintidnoos prévues par ldiet accord.

Acltrie 3

Le dietcruer des rteoalins du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jourarl oiiffcel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bileuln ocfiifel du ministère, fsucalcie ctnionnevos cctolveleis n° 2004/30, dsilinpboe à la Drectiion des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Article 1er

Sont rneudes obligatoires, pour tous les eopemyulrs et tous les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la ctnvnoieon cclveltoe nntoailae du pnenroesl des esetenpris de rirattseauon de collectivités du 20 juin 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dtoisipnoss de :

- l'avenant n° 33 du 12 février 2004 mnifoidat l'article 25 (Maladie) de la cvontineon clcelvtoie susvisée ;

- l'avenant n° 34 du 12 février 2004 poratnt msie en pcale d'un ctpiaal décès à la citneovnn clvlotiece susvisée.

ARRETE du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Arlicte 1er

Snot runeeds obligatoires, pour tous les epmuleryos et tous les salariés crmiops dnas le champ d'application de la ctnnveioon cvlctleioie noitlaane du pneesrol des epinrrteses de rtstiraeuon de collectivités du 20 juin 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 juin 1997, les dsoniipsots de l'avenant n° 35 du 23 juin 2004, raleitf aux sliraeas mimina conventionnels, à la coiotvnnn ceolvctile nitoaalne susvisée.

Les aetlrics 2 et 3 snot étendus suos réserve de l'application des dnsiioistpos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvaenir 2000 modifiée intaasurnt une gatairne mlusleene de

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Aritlce 1er

Snot rneedes obligatoires, pour tous les eleumpyros et tous les salariés cirpoms dnas le cmhap d'application de la coniotvnen civcelltoe nanilaote du poeernnsl des eteirseprns de rtaoaitreusn de collectivités du 20 juin 1983, modifié par aevnnat n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les doitsoinipss de l'avenant n° 32 du 12 février 2004 potnrat moofditcaïn de l'article 28 (Formation professionnelle) de la cninotoevn celiclvote susvisée.

ARRETE du 21 mars 2005

En vigueur en date du 1 avr. 2005

Artclie 1er

Snot reenuds obligatoires, pour tous les eeoulymprs et tous les

Alirtce 2

L'extension des effets et sniacnots des avnntaes susvisés est fitae à detar de la pculbtaoin du présent arrêté puor la durée rsntaet à ciuror et aux cdooniitns prévues par lietdss avenants.

Arcitle 3

Le dicreetur des rlinoaets du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ociffel de la République française.

Nota. - Le txete des antnveas susvisés a été publié au Blietuln oificfel du ministère, faicclsue ceionotnns ciloetlecvns n° 2004/28, dipniblose à la Diotcrien des Jaonurux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

rémunération.

Altcire 2

L'extension des efftes et snticanos de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pbtoailiucn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cuorir et aux condotinis prévues par leidt avenant.

Alrtcie 3

Le dteriecur des rnlotaies du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oieicffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln oiecffil du ministère, fucasilce cntvinoenos clielotvecs n° 2004/32, doislnpbie à la Dotireicn des Jnuoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Atilcre 2

L'extension des efefts et scitnnaos de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pciulobtian du présent arrêté puor la durée rtasnet à cuorir et aux coniointds prévues par lidet avenant.

Aciltre 3

Le dreicuetr des rontiales du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteullin oifecifl du ministère, fclascuie cnnvotieons cleclvtioes n° 2004/28, dnsilipobe à la Dritioecn des Jaurunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

salariés cmprois dnas le chmap d'application de la cvionotnen ctieollvce niatnlaoe du pnosrneel des erseinptres de riusaroteatn de collectivités du 20 juin 1983, modifiée par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les ditsponisois de l'avenant n° 3 du 12 février 2004 à l'accord du 15 jienvar 1999 relatif à la msie en place de la réduction du tepms de

tavrial cconlu dnas le crade de la cvnootnein cvocitelle susvisée.

Aicrlte 2

L'extension des efftes et scntinaos de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pbcliutoan du présent arrêté puor la durée rsneatt à crouir et aux cnoiiodtns prévues par liedt avenant.

Atrlice 3

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Aclrite 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les elmyureops et tuos les salariés crpomis dnas le camhp d'application de la coitvennon ceitlvcole natlaione du pnroneel des eepsirertns de reausioatrtn de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les diosoptiins de l'avenant n° 36 du 23 jiun 2004, rrtiaef à la santé au trviaal et à la prévention des ruqesis professionnels, à la cevotonnin collivctee ntonaaile susvisée, à l'exclusion de la deuxième pashre du troisième alinéa de l'article 8 (Services de santé au travail) comme n'étant pas cormonfe aux dtsisnipioos de l'article R. 241-49 du cdoe du travail.

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Alrcite 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eprlyuemos et tuos les salariés croimps dnas le champ d'application de la ctniooevnn clvictleoe nnalioatae du pnreosnel des enertiseprs de ruitsoatrean de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les dtopnoisisis de l'accord du 7 février 2005, rleiatf à la foatiromn professionnelle, colcnu dnas le cdare de la ceooinvntn ccliveotle susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 4-3 (Suspension) cmme étant crantiore aux dspnisotios de l'article L. 933-1 du cdoe du trivaal aux tmeers dqellesues tuot salarié trlaituie d'un cranott de tviraal bénéficie d'un diort iuinvididel à la ftmoaorin de 20 herues par an, que le contrat de tviaarl siot exécuté ou non ;

- des tmeers " sur la miisoatltauun des fdons de la citbrtinuoon du 0,5 % et du 0,15 % au tirtre de la piotrsneinloafiosasn ou, à défaut, " mentionnés au pemerir alinéa du pniot 3 (Allocation de ftramoïn des dtrois ivildiundes à la fiootmran prioritaires) du prrpaghae a (Financement des dotris iiddnviules à la frtmoaon prioritaires) de l'article 4-9 (Financement du driot ididenivul à la formation) et le deuxième alinéa du ponit 3 susvisé, cmme étant catrnieors aux dsopstoiinis de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travial aux treems dslleueqes les rémunérations des salariés en fionrotan ou l'allocation de fmirotoan ne pnvueet être priess en chrage par l'organisme paatririe cteecoullr agréé au trite des ctrnraos et des périodes de piiosorlfenoinasastn et du driot

Le deetcurir des rlotianes du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ofcifeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Builtefn officel du ministère, fsuaccile covnotnines coeillectvs n° 2004/28, dblnpoisie à la Drteociin des Jraonuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

Alrtice 2

L'extension des efetfs et scinotnas de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pliiucoabtn du présent arrêté puor la durée retsnat à courir et aux cnontiodis prévues par ldeit avenant.

Ailctre 3

Le deuercitr des reanliots du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oeiffcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belltiun oieffcl du ministère, falucisce coeonntvnis cvitloclees n° 2005/3, doblipisne à la Diteoircn des Juuonarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,50 euros.

indiiuvdel à la formation.

Le peiemrr alinéa du pagaparrhe a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en oureve du droit inviiueddl à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dspnoiotiss de l'article L. 933-2 du cdoe du trvaial aux trmees duelesqles tuos les salariés, y cimrpos cuex enartnt ou sotrnat en corus d'année, devniot bénéficiere de 120 heuers de faitoomrn à l'issue de 6 ans d'ancienneté.

Le deuxième terit du pmreeir alinéa du papraghrae b (Cas de rfeus du droit idediuvnil à la formation) de l'article 4-5 (Procédure) est étendu suos réserve de l'application des dtposniisios du deuxième alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tiarval aux treems dlqleesues des priorités d'action pevenut être définies par aroccd ctllecoif snas avior puor eefft de liemtir les actions de frmoiotan à ces selus cas.

Acirlte 2

L'extension des efetfs et snatniocs de l'accord susvisé est fiatae à daetr de la pluitibcoan du présent arrêté puor la durée rtanset à couirr et aux cntoiidnos prévues par liedt accord.

Alctrie 3

Le drceueitr des raelitnos du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofeifcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btlluein oiiefcl du ministère, fiscclaue coeotinnvns cltoliceevs n° 2005/21,

ARRETE du 7 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Acritle 1er

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les emyouerlps et tuos les salariés cpomirs dnas le camhp d'application de la cnoiveton cctevlolo natalnoie du preonsent des entspreeris de rorisautean de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les doioitsnisps de l'accord du 7 février 2005, rileatf à la frtomioan professionnelle, cloncu dnas le cdrae de la cvetionnon cctllevioe susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 4-3 (Suspension) cmme étant cnortiae aux dooitsnipiss de l'article L. 933-1 du cdoe du taarvil aux tmrees deelelquss tuot salarié tirlatiue d'un caontrt de triaavl bénéficie d'un dorit iueidvndl à la fmtaroion de 20 heeurs par an, que le ctornat de taviral siot exécuté ou non ;

- des tremes " sur la mttiilasouuan des fonds de la ciubnrrioton du 0,5 % et du 0,15 % au ttire de la plsstsiainneorfoain ou, à défaut, " mentionnés au peimrer alinéa du pnoit 3 (Allocation de fimtrooan des driots idiuevdnls à la frimootan prioritaires) du parapghrae a (Financement des dotris indlvuides à la foraotimn prioritaires) de l'article 4-9 (Financement du dirot iivdndeul à la formation) et le deuxième alinéa du point 3 susvisé, cmome étant ctrenaiors aux dstpsniioois de l'article R. 964-16-1 du cdoe du traavail aux temres duequeslls les rémunérations des salariés en fioatrmon ou l'allocation de famrotoin ne punevet être prseis en cgahre par l'organisme priartaie cellotecur agréé au trite des catronts et des périodes de poirisaneioatfnlossn et du dirot

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Acltire 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eemporyuls et tuos les salariés cpormis dnas le cmahp d'application de la cnevintoon colvetclie noatanlie du perennsol des esirrenepts de ristearotuan de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dipisiotns de :

- l'avenant n° 40 du 21 srbpeemte 2006, rtealif au cipaatl décès, à la cvtoeinonn ctceiolvle noiantale susvisée ;

- l'avenant n° 41 du 21 srtemepbe 2006, rileatf à l'emploi des

ARRETE du 19 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Aiclire 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les erypeumlos et tuos les

ienivdudil à la formation.

Le pmireer alinéa du prpahraage a (Principe) de l'article 4-1 (Mise en oveure du dirot ivniiddeul à la formation) est étendu suos réserve de l'application des diioitoisnps de l'article L. 933-2 du cdoe du tairavl aux tremes duqseelles tuos les salariés, y crmpios cuex ertnnat ou sotarnt en curos d'année, dvinoet bénéficiet de 120 herues de frtmaoion à l'issue de 6 ans d'ancienneté.

Le deuxième triet du pieemrr alinéa du phrrgaape b (Cas de reufs du droit iuinedvdl à la formation) de l'article 4-5 (Procédure) est étendu suos réserve de l'application des dniotosisips du deuxième alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du tvraial aux termes dleqseuels des priorités d'action puenvet être définies par acrocd cctilolef snas aoivr puor effet de lmeitr les acniots de farmoiotn à ces sules cas.

Acritle 2

L'extension des effets et snaioncts de l'accord susvisé est fatie à daetr de la poliutcabin du présent arrêté puor la durée rtnaset à courir et aux ciotndoins prévues par leidt accord.

Arlitce 3

Le deueritcr des raieltons du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oifeicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bulliten oficiel du ministère, fuicalsce cinnvetonos ccveiltleos n° 2005/21, dpobinsile à la Diioctren des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 7,50 Euros.

femmes, à la ceotvionnn ctcleivoe noiatlnae susvisée.

Arlcite 2

L'extension des efetfs et snocintas des atnvneas susvisés est ftiae à dtaer de la pilitabcuon du présent arrêté puor la durée rsteant à curoir et aux cttononiis prévues par leitsds avenants.

Acilrte 3

Le dreuticer général du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ofefiicl de la République française.

Nota. - Les txtees des aeavntns susvisés ont été publiés au Bliueltn oficiel du ministère, fsiulacce cnotonveins cicovetells n° 2006/52, dilbispnoe à la Dicriteon des Jnuuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,80 Euros.

salariés corpims dnas le camhp d'application de la ctonvineon ciclvtleoe nlaioinae du pnenorsel des eptnesriers de rirtesuoatn de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par ananvet n° 16 du 7 février 1996 tel qu'étendu par arrêté du 25 jiun 1997, les dstoinpsois de l'avenant n° 42 du 21 sbpeetrme 2006, riliatf aux

mnmiia conventionnels, à la ctneovonn cetliocvle susvisée.

Alcitre 2

L'extension des efefts et soantnics de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la ptibcoailun du présent arrêté puor la durée retsant à criur et aux cdoionnits prévues par liedt avenant.

Atilcre 3

ARRETE du 2 mai 2007

En vigueur en date du 11 mai 2007

Alitcre 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eoplremuys et tuos les salariés ciopmrs dnas le chmap d'application de la cnenvotion ccitlvloee nnaoatile du pesonnel des ensterepirs de raarsotuetin de collectivités du 20 jiun 1983, modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996, tel qu'étendu par l'arrêté du 25 jiun 1997, les dsiootnpisis de l'avenant n° 38 du 13 arivl 2006, rilatf aux saielras mminia conventionnels, à la cioovnentn clieltcvoe susvisée, suos réserve de l'application des dniosoiitpss réglementaires pnoatrt ftiaoxin du salriae minimum de croissance.

Le dcteueirr général du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oiefficl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bieltlun ocfiifel du ministère, fuliccace cneovontis cvtieclelos n° 2006/52, dsloiibpne à la Deicotirn des Juanruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

Atlrcie 2

L'extension des efftes et santcnios de l'avenant susvisé est faite à dater de la pulioictabn du présent arrêté puor la durée rneastt à ciorur et aux contindios prévues par ldiet avenant.

Aicrtle 3

Le dieurtecr général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl oiicfevl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bilutlen offiicel du ministère, fulecsiacs conineonvts ceicleltvos n°s 2006/25 et 2006/42, dneibpsoils à la Dioictren des Jruoanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 55 du 11 février 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée.

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.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 février 2018 à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel, à la convention collective susvisée.

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.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les dispositions de l'accord du 15 mars 2019 relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa et le troisième alinéa de l'article 7 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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).

Le premier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les stipulations de l'accord du 18 juin 2019 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 4.3 est exclu de l'extension dès lors que l'accord du 18 juin 2019 ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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).

Les termes « au niveau national » figurant au 2e alinéa de l'article 11 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail par intérim,
L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective susvisée.

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.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue, à la convention collective susvisée.

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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les stipulations de l'accord du 7 mai 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les certifications visées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Certification professionnelle relation de service tourisme ;
- Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme ;
- Certificat de compétences des services relation client ;
- DCL Portugais - diplôme de compétence en langue pour le portugais ;

- DCL Italien - diplôme de compétence en langue pour l'italien ;
- DCL Russe - diplôme de compétence en langue pour le russe ;
- DCL Espagnol - diplôme de compétence en langue pour l'espagnol ;
- DCL Allemand - diplôme de compétence en langue pour l'allemand ;
- DCL FLE - diplôme de compétence en langue pour le français langue étrangère ;
- DCL Chinois - diplôme de compétence en langue pour le chinois ;
- DCL Anglais - diplôme de compétence en langue pour l'anglais ;
- DCL FP de 1er niveau - diplôme de compétence en langue française professionnelle ;
- DCL Arabe - diplôme de compétence en langue pour l'arabe ;
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) ;
- Accompagnement VAE.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/27 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, les stipulations de l'avenant n° 56 du 9 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - CPPNI, à la convention collective susvisée.

Le 4e alinéa du préambule est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

L'alinéa 17 de l'article 3-1-1-a est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les alinéas 18 à 22 de l'article 3-1-1-a sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 3-1-1-c est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du

travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 1er alinéa de l'article 3-1-2-c est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le 1er alinéa de l'article 3-1-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 et de l'article D. 2232-1-2 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.