

Cafétérias

BROCHURE JO 3297

IDCC 2060

Convention collective nationale du 28 août 1998

[Étendue par arrêté du 20 décembre 1999, JO 29 décembre 1999]

(*Se reporter également à la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»*)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

CFE-CGC-SEHOR ;

CFTC-HRBC.

UNSA

CLAUSES GÉNÉRALES

Préambule

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

- Accord collectif national constitutif de la CNPE/IH du 12 janvier 1982 étendu par arrêté du 7 mai 1982.
- Accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu par arrêté du 16 avril 1985, modifié par l'avenant du 13 mars 1987 étendu par arrêté du 22 juin 1987.
- Accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle étendu par arrêté du 11 octobre 1985 modifié par avenant du 27 octobre 1992.
- Accord du 9 avril 1992 sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés étendu par arrêté du 4 mars 1993.
- Accord cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis.
- Accord de juin 1994 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis.
- Accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 24 juin 1996.
- Accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH - étendu par arrêté du 13 février 1996.
- Accord de juin 1995 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1995.
- Accord national collectif sur le capital temps de formation dans l'industrie hôtelière du 27 décembre 1995 et son avenant n° 1 du 1^{er} février 1996, étendus par arrêté du 28 juin 1996.
- Accord de juin 1996 relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1996.
- Accord du 18 juin 1997 (NDLR : remplacé par accord du 12 juin 2001) relatif à l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière pour 1997.
- Avenant du 18 juin 1997 à l'accord du 20 décembre 1994 sur le financement des contrats d'insertion en alternance dans l'industrie hôtelière.
- Accord du 18 juin 1997 sur la gestion paritaire de la formation professionnelle continue de l'industrie hôtelière.

Titre I **Conditions générales**

Article 1 **Champ d'application**

La présente Convention collective nationale, conclue en application du titre III du livre premier du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82.957 du 13 novembre 1982, s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant, en France métropolitaine ou dans les DOM, dans des établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tout type de clientèle, des aliments et boissons variés, présentés en libre service, que le client dispose sur le plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 **Entrée en vigueur - Durée**

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

Article 3 **Révision ou modification**

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

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

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

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

Article 4 **Désignation**

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

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

Article 5 **Droits acquis**

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

Article 6 **Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche**

Mod. par Avenant n° 6, 23 sept. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 21 juill., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 13, 16 sept. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Article 6.1 Portée

(Avenant n° 6, 23 sept. 2008, étendu)

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

Article 6.2 Maintien du salaire

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

Article 6.3 Indemnités

(Avenant n° 13, 16 sept. 2011, étendu)

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

— pour les salariés habitant l'Île-de-France :

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

— pour les salariés n'habitant pas l'Île-de-France :

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

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

Article 6.4 Modalités

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

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

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

Titre II Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

Article 7 Liberté d'opinion

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'origine sociale, ethnique, de l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles

soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Article 8 **Droit syndical**

- L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
- la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;
- la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du Code du travail. Cette collecte est effectuée dans les conditions préservant l'exécution normale du travail, la bonne marche et le bon fonctionnement du service ;
- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les locaux réservés au personnel ;
- le contenu des affiches, publications et tracts, est librement déterminé par chaque organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ;
- les sections syndicales exercent leur droit de réunion conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du Code du travail dans l'enceinte de l'entreprise.
- Des congés exceptionnels rémunérés, dans la limite de deux jours par année civile, par organisation syndicale représentative et par entreprise, seront accordés, sur justification, aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.
- Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de 8 jours par année civile, peuvent être accordées, sous réserve d'un préavis d'au moins quinze jours, aux salariés élus ou pourvus d'un mandat régulier de leur organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales nationales, sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.
- Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui participent aux réunions visées à l'article 6. Dans ce cas, le salarié est indemnisé dans les conditions dudit article.

Article 9 **Représentation du personnel**

Article 9.1 **Dispositions communes**

Déroulement de carrière des représentants du personnel

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

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

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

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

— Les représentants élus ou désignés par les organisations syndicales ont accès, pendant l'exercice de leurs mandats, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

— À l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après concertation avec la direction de leur établissement et/ou les responsables hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation ou leur réorientation professionnelle, de façon à leur permettre de pouvoir tirer parti du savoir-faire au service du bien commun.

Article 9.2

Dispositions particulières

Délégué syndical

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

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

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

Délégué du personnel

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

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

- pour le collège 1 : Employés,
- pour le collège 2 : Agents de Maîtrise,
- pour le collège 3 : Cadres.

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

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

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

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

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

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

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

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

Comité d'entreprise

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

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

- pour le collège 1 : Employés,
- pour le collège 2 : Agents de Maîtrise,
- pour le collège 3 : Cadres.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un minimum de 0,2 % de la masse salariale, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse

salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions (article L. 434-8 du Code du travail).

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

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

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production sans préjudice des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du Code du travail.

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

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

Titre III Égalité professionnelle

Article 10 Égalité professionnelle entre hommes et femmes

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

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

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

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

Titre IV Contrat de travail

Article 11 Embauche

— Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaires dont l'un est remis au salarié, rédigé en français sous réserve de l'article L. 121-1 du Code du travail.

Le salarié reçoit confirmation de son embauche par lettre ou contrat écrit :

— à la prise du travail, soit par la remise du contrat s'il est établi, soit par la remise du document reproduisant les informations contenues dans la déclaration préalable d'embauche,

— en tout état de cause le contrat doit être remis au plus tard dans les 48 heures.

Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :

— référence aux textes conventionnels, accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe,

— immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise,

— lieu de travail, ou les lieux si la fonction le justifie,

— fonction, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications, statut,

— rémunération au fixe ou au pourcentage sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du pourcentage et le minimum garanti,

— avantage en nature ou indemnité nourriture,

— identité du salarié selon les dispositions légales,

-
- durée du travail,
 - période d'essai,
 - date et heure d'embauche,
 - nom et adresse de la ou des caisses de retraite complémentaire, et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance,
 - durée des congés payés,
 - visite médicale obligatoire d'embauche.
- S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, celui-ci précisera notamment :
- lorsqu'il s'agit d'un remplacement le nom et la qualification du salarié remplacé,
 - lorsqu'il y a une période d'essai, sa durée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du Code du travail,
 - lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement,
 - lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu,
 - la désignation du poste de travail, et, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes à risques au sens de l'article L. 231-3-1 du Code du travail.

— Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la Convention collective nationale, ainsi que des accords d'entreprise et du règlement intérieur pour autant qu'ils existent.

Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :

- prendre connaissance du lieu de consultation de la Convention collective nationale et des accords d'entreprise,
- consulter le règlement intérieur.

Article 12 **Contrat à durée indéterminée**

Période d'essai

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

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré,
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelés une fois,
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelés une fois,
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelé une fois.

Le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'une notification écrite entre les parties, avant la fin de la première période d'essai.

Article 13 **Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel**

(Modifié par avenant n° 1 du 2 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004 applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juillet 2004)

Article 13.1 **Définition**

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

Article 13.2 **Mise en place des horaires à temps partiel**

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

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

Article 13.3 **Contrat de travail**

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

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

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

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

Article 13.4 **Durée du travail**

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

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

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

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

La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, *trimestriel ou annuel* (Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004).

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

Article 13.5 **Heures complémentaires**

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

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

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

Article 13.6 **Modification de la répartition de la durée du travail**

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

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

Article 13.7 **Rémunération**

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

Article 13.8 **Statut collectif**

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

Article 13.9 **Modification de la nature du contrat**

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

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

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

Article 13.10 **Représentation du personnel**

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

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

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

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

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

Article 13.11 **Garanties collectives**

- Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et dans la limite des moyens de contrôle dont elles disposent, les entreprises n'embaucheront pas à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs.
- Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibéreront au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.
- Dans les entreprises ou établissements soumis à l'obligation d'établir un bilan social, cette délibération interviendra lors de l'examen de ce document.
- Dans les entreprises ou établissements non soumis à l'obligation d'établir un bilan social, un bilan du temps partiel dans l'entreprise sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.
- Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront informés trimestriellement des demandes et des contrats qui auront été conclus à temps partiel.
- En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés dont le contrat de travail est supérieur à trente heures par semaine ou à cent trente heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure ou égale à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Article 14 **Travail de nuit**

(Résultant de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004 applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juillet 2004)

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

Le salarié, considéré comme travailleur de nuit, bénéficiera en plus de cette majoration, d'un repos compensateur. Est défini comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

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

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

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

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

Article 15 Travailleurs handicapés

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

Article 16 Emploi des travailleurs étrangers

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

Article 17 Promotion interne

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur étudiera en priorité les candidatures internes, tout en conservant la possibilité de recourir aux candidatures externes.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour la catégorie professionnelle correspondante.

Celle-ci devra faire l'objet d'un écrit mentionnant l'accord du salarié.

Pendant cette période, il percevra une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

À l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dans le nouveau poste, sa rémunération effective sera au moins égal au minimum conventionnel du poste occupé tel que défini dans la grille de classifications.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, aux conditions de l'ancien poste, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 18 Hygiène et sécurité

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

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

Article 19 Tenues et vêtements de travail

(Complété par avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

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

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

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

Le temps d'habillage et de déshabillage, s'il n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, donne lieu à l'attribution de la compensation forfaitaire suivante : 1 jour de repos par année civile (alinéa ajouté par avenant n° 1 du 15 novembre 2001).

Cette compensation ne remet pas en cause celles attribuées, le cas échéant, par accord d'entreprise (alinéa ajouté par avenant n° 1 du 15 novembre 2001).

Titre V Apprentissage et formation

Article 20 Apprentissage

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

Article 21 Formation professionnelle

(Voir l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'accord 28 mars 2007 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle reproduits dans la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

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

Titre VI Durée du travail

Article 22 (ancien) Durée hebdomadaire du travail

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

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

Protection de la maternité

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

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

Article 22 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Article 22-1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, la durée hebdomadaire du travail s'entend comme étant du travail effectif, à l'exclusion :

- du temps consacré aux changements de tenue et aux repas ;
- du temps de pause, qu'il soit rémunéré ou non ;
- des coupures entre deux séquences de travail.

Article 22-2

La durée du travail est réduite à 35 heures pour l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions de l'article 22-5 ci-après. Cette réduction prendra effet :

- pour les entreprises employant plus de 50 salariés, à la date fixée par leur accord d'entreprise,
- pour les entreprises employant de 21 à 50 salariés, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
- pour les entreprises employant 20 salariés ou moins, selon les dispositions légales.

Article 22-3

Les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

-
- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire ;
 - soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
 - soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures.

Article 22-4

Les salariés dont l'horaire de travail est réduit dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Les modalités de maintien seront définies par accord d'entreprise ou à défaut, par la création d'une indemnité différentielle de réduction du temps de travail.

Les salariés au SMIC bénéficieront, conformément aux dispositions légales, de la garantie mensuelle de SMIC en vigueur au moment de la réduction du temps de travail à 35 heures.

Article 22-5 Salariés à temps partiel

1. Les modalités spécifiques auxquelles seront soumis les salariés à temps partiel seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail contractuel ;
- soit d'un maintien du temps de travail contractuel.
- soit d'une augmentation du temps de travail contractuel.

2. L'horaire de travail des salariés à temps partiel pourra être modulé dans les conditions prévues par les dispositions de l'articleL. 212-4-6 du code du travail, sans que le temps de travail moyen hebdomadaire (ou mensuel) ne puisse excéder de plus d'un tiers le temps de travail contractuel.

3. La durée de la coupure entre deux séquences de travail ne pourra être supérieure à quatre heures trente. Dans ce cas, le contrat ne peut être d'une durée inférieure à 25 heures par semaine.

Néanmoins, les salariés dont l'horaire est inférieur à 25 heures pourront avoir une coupure supérieure à 2 heures jusqu'à 4 heures trente sur leur demande expresse, étant entendu qu'ils pourront revenir au régime initial en la formulant par écrit, moyennant un délai de prévenance d'un mois ; cette possibilité étant précisée dans le contrat de travail.

Il est rappelé, qu'aux termes de l'article13.3 de la CCN, les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié à temps partiel d'occuper un autre emploi à temps partiel.

Article 22-6 Cadres et agents de maîtrise

1. Les modalités spécifiques de la réduction du temps de travail des agents de maîtrise seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire moyen ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures ;
- soit, pour les agents de maîtrise itinérants, d'un forfait annuel en heures.

Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail déterminé sur une base hebdomadaire.

2. Les cadres dits «intégrés», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon l'une des modalités prévues au 1. ci-dessus pour les agents de maîtrise. Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail, déterminé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

3. Les cadres dits «autonomes», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par la présente convention (niveau 4, échelons 1 et 2), bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon des modalités définies par les accords d'entreprise ou, à défaut, résultant de la fixation d'un forfait en heures ou en jours, déterminé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La durée du travail journalier de ces derniers ne pourra excéder 10 heures de travail effectif en moyenne sur

quatre semaines.

4. Les cadres dits «dirigeants», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, ne sont pas concernés par les dispositions du titre VI de la CCN relatif à la durée du travail.

Les directeurs de cafétéria salariés sont expressément exclus de la catégorie des cadres dirigeants.

Article 22-7 **Protection de la maternité**

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

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

Article 23 **Temps de repos entre 2 jours de travail**

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

Article 24 (ancien) **Heures supplémentaires**

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

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

Article 24 (nouveau) **Heures supplémentaires**

(Résultant de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2001 non étendu relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)

Au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année, les heures de travail effectuées sont considérés comme des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont bonifiées sous forme soit de repos compensatoire, soit de majoration de salaire, selon les dispositions prévues par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, ces heures supplémentaires sont bonifiées selon les dispositions légales en vigueur.

Article 25 **Repos hebdomadaire**

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

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

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

Titre VII **Congés et suspension du contrat de travail**

Article 26 **Congés payés**

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

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

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

Dans le calcul des droits, sont assimilés à une période de travail effectif les congés payés, les repos compensateurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 27 Indemnités de congé

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

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

Article 28 Congés d'ancienneté

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

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

Article 29 Congés pour événements familiaux

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

- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- Décès d'un parent : 2 jours ;
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- Présélection militaire : 3 jours ;
- Mariage du salarié : 4 jours ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Déménagement à la demande de l'employeur : 1 jour ;

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

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

travail.

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

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

Article 30

Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Mod. par Avenant n° 5, 12 févr. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO

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

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

(Avenant n° 5, 12 févr. 2007, étendu) Un congé non rémunéré pour enfant malade est accordé selon les dispositions légales en vigueur.

(Avenant n° 5, 12 févr. 2007, étendu) Toutefois, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de 10 ans au plus, tout salarié justifiant de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nombre de congé non rémunéré pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de 2 jours d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un justificatif médical. Des parents travaillant dans une même entreprise pourront bénéficier successivement de cette disposition.

Article 31

Jours fériés

Mod. par Avenant n° 12, 16 sept. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable le jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension

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

— 7 jours par an, plus le 1^{er} mai à compter de 2012

— 9 jours par an, plus le 1^{er} mai à compter de 2013

— 10 jours par an, plus le 1^{er} mai à compter de 2014

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

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

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

Article 32

Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

Mod. par Avenant n° 9, 24 juill. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} août 2009

Article 32.1

Indemnisation maladie(Avenant n° 9, 24 juill. 2009, étendu)

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

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux (%)
Entre 1 an et moins de 3 ans	du 8 ^e au 38 ^e jour	90
	du 39 ^e au 183 ^e jour	70

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux (%)
Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 8 ^e au 38 ^e jour	90
	du 39 ^e au 90 ^e jour	80
	du 91 ^e au 183 ^e jour	70
À partir de 5 ans	du 08 ^e au 90 ^e jour	90
	du 91 ^e au 240 ^e jour	70

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

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

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

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

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

Article 32.2 Garanti de l'emploi

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

Ancienneté	Garantie
Moins d'1 an	-
Entre 1 an et moins de 5 ans	6 mois
À partir de 5 ans	8 mois

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

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

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

Article 32.3 Indemnisation accident du travail - maladie professionnelle

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

Ancienneté	Durée d'indemnisation	Taux
Entre 6 mois et moins de 3 ans	du 1 ^{er} au 183 ^e jour	80 %
Entre 3 ans et moins de 5 ans	du 1 ^{er} au 30 ^e jour	90 %
	du 31 ^e jour au 183 ^e jour	85 %
À partir de 5 ans	du 1 ^{er} au 240 ^e jour	90 %

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

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

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

Titre VIII

Rupture du contrat de travail

Article 33

Préavis

Article 33.1

Démission

Sauf accord entre les parties, le préavis est fixé comme suit :

	Ancienneté		
	moins de 6 mois	de 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
- Cadres*	1 mois	2 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	8 jours	15 jours	1 mois

* Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail

Le salarié doit confirmer sa démission par pli recommandé avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Article 33.2

Licenciement

Sauf accord entre les parties, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave ou faute lourde :

	Ancienneté		
	moins de 6 mois	de 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
- Cadres*	1 mois	3 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	8 jours	1 mois	2 mois

* Pour les cadres supérieurs, se référer à leur contrat de travail

Les procédures de licenciement sont fixées par la loi.

En cas de licenciement, les salariés ont la faculté de s'absenter pour chercher un emploi dans la limite de deux heures par jour de travail pendant la durée du préavis avec un maximum mensuel égal à la durée hebdomadaire de travail de l'intéressé. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour par l'employeur, un jour par le salarié à condition d'être prises en dehors des heures principales de service des repas à la clientèle.

Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. Si le salarié licencié trouve du travail pendant son préavis, il perd son droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi.

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

Article 34

Dispositions spécifiques au licenciement économique

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

Article 35 **Indemnisation du licenciement**

Mod. par Avenant n° 9, 24 juill. 2009, étendu par arr. 8 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} août 2009

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

Article 36 **Départ en retraite**

Mod. par Avenant n° 4 du 17 janvier 2006, étendu par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2007

Article 36.1 **Départ à la retraite**

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

Ancienneté	Montant
De 5 à moins de 10 ans	Un demi mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	1 mois et demi
De 20 à moins de 25 ans	2 mois
De 25 à moins de 30 ans	2 mois et demi
Plus de 30 ans	3 mois

Dispositions particulières pour les cadres

Ancienneté	Montant
De 5 à moins de 10 ans	Un demi mois
De 10 à moins de 15 ans	1 mois
De 15 à moins de 20 ans	2 mois
De 20 à moins de 25 ans	2 mois et demi
De 25 à moins de 30 ans	3 mois
Plus de 30 ans	3 mois et demi

Article 36.2 **Mise à la retraite**

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

(*Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.*) La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 01^{er} alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité Sociale, et

qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale, ne constitue pas un licenciement, mais une rupture autonome du contrat de travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) À la demande de l'employeur le salarié s'engage à lui remettre une copie de son relevé de carrière.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) L'employeur, qui envisage de mettre à la retraite un salarié, en informe celui-ci en respectant le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la Convention Collective des Chaînes de Cafétéria & Assimilées.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en œuvre au niveau de l'entreprise, à savoir :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat d'insertion ou de réinsertion (contrat initiative emploi, contrat emploi jeunes...) à raison d'un contrat pour une mise à la retraite
- ou conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour deux mises à la retraite.
- Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite ou dans un délai de 10 mois maximum après ce terme.

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) Le salarié, qui fait l'objet d'une décision de mise à la retraite, bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'une indemnité de mise à la retraite telle que déterminée ci-dessous :

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) **Dispositions particulières pour les cadres :**

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc.) Les indemnités de mise à la retraite seront exonérées de cotisations sociales et bénéficieront du régime de fiscalité selon la législation en vigueur.

Titre IX Classifications et salaires

Article 37 Classifications

Mod. par Avenant n° 11, 31 mars 2010, étendu par arr. 7 déc. 2010, JO 11 déc.

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

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

Article 37.1
Dispositions générales

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

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

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

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

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

Article 37.2
Système de classification

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

(Avenant n° 14, 7 févr. 2013, étendu) Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du Niveau I justifiant d'un an de service continu dans la branche (contre 2 ans dans le précédent texte) dans les 3 dernières années, dont 8 mois dans l'entreprise (contre 1 an dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire.

Article 37.2.1
Présentation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emplois repères de l'annexe à la présente convention collective natio-

nale.

Article 37.2.2 **Définition des critères classant**

a **Compétences et connaissances**

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

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

b **Contenu de l'activité**

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

c **Autonomie**

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

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

d **Responsabilité**

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

e **Attitudes commerciales**

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

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

Grilles de classifications

Mod. par Avenant n° 11, 11 mars 2010, étendu par arr. 7 déc. 2010, JO 11 déc.

Niveau I (Statut Employé)

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

Niveau II (Statut Employé)

Échelon	Compétences (Connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	CAP Cuisinier, 2 «CQP Pôles» et / ou 2 formations internes au minimum contrôlées & validées par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires	Rend compte de ses initiatives	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation

Échelon	Compétences (Connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
2	CQP Agent de Restauration et / ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes & qualifiées exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation dans un environnement commercial soutenu
3	CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2, et / ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des missions de formation	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail Et/ou Transmet ses savoir faire et évaluation des acquis en terme de connaissances	Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et / ou des missions de formation	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu

Niveau III (Statut Employé)

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

Échelon	Compétences (Connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes Commerciales
2	<p>CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation et d'organisation d'équipes</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir faire acquis lors de la formation</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives précises concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives précises et responsabilité dans le cadre de ses missions de l'organisation d'équipe</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et à prendre les décisions commerciales nécessaires</p>
3	<p>CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur toutes missions d'animation et d'organisation d'équipes</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir faire acquis lors de la formation et contribue au développement des actions de formation de l'entreprise</p> <p>Et</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives générales concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du service dans le cadre de ses missions opérationnelles.</p> <p>Rend compte de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires</p>

Niveau IV (Statut Agent de Maîtrise)

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

Niveau V (Statut Cadre)

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

Article 38 Salaires minima par niveau

(Voir également l'accord du 7 juillet 2015)

38.1 Salaires minima garantis

Mod. par Avenant n° 3, 9 mai 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 27 juill.

Mod. par Avenant n° 4 du 1^{er} janvier 2006, étendu par arr. 12 déc. 2006, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} janv. 2007

Mod. par Avenant n° 5, 12 févr. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO

Mod. par Avenant n° 8, 15 janv. 2009, étendu par arr. 10 juin 2009, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} févr.

2009

Mod. par Accord 24 juill. 2009, étendu par arr. 14 déc. 2009, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 14, 7 févr. 2013, étendu par arr. 17 mai 2013, JO 29 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CFTC ;

FGTA FO.

(Accord 24 juill. 2009, étendu)

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	8.82
	Échelon 2	8.86
	Échelon 3	8.90
	Niveau II	
	Échelon 1	9.03
	Échelon 2	9.21
	Échelon 3	9.39
	Niveau III	
Agents de maîtrise	Échelon 1	9.94
	Échelon 2	10.43
	Échelon 3	10.92

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

— 26 300 Euros concernant l'échelon 1 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres»,

— 34 308 Euros concernant l'échelon 2 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres»,

— 36 500 Euros concernant l'échelon 3 du Niveau IV de la catégorie des «Cadres»,

(Avenant n° 14, 7 févr. 2013, étendu)

Grille de salaire mise à jour applicable le 1^{er} jour du mois suivant la signature du présent avenant pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998.

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

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

Concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 26 900 Euros pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 Euros pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 500 Euros pour un salarié à temps complet.

Grille de salaire revalorisée applicable à compter du 1^{er} juillet 2013.

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

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	9,43
	Échelon 2	9,53
	Échelon 3	9,59
	Niveau II	
	Échelon 1	9,70
	Échelon 2	9,80
	Échelon 3	10,23
	Niveau III	
	Échelon 1	10,30
	Échelon 2	10,41
	Échelon 3	10,70

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Agents de maîtrise	Niveau IV	
	Échelon 1	10,70
	Échelon 2	11,30
	Échelon 3	12,14

Concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 27 800 Euros pour un salarié à un temps complet.

Concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 032 Euros pour un salarié à temps complet.

Concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des «Cadres», la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à la somme de 37 750 Euros pour un salarié à temps complet.

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

Article 38.2 Révision des salaires minima garantis

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Titre X Commission de conciliation

Article 39 Commission de conciliation

Il est institué une Commission de conciliation composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signataires. Tous les différends collectifs qui n'auront pu être réglés au plan des entreprises pourront être soumis à la Commission de conciliation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le SNRPO.

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

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

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

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

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

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

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

Le déplacement des membres de la Commission de conciliation appartenant aux organisations syndicales signataires est remboursé conformément aux dispositions de l'article 6-3 de la présente Convention collective nationale.

Titre XI

Dépôt et extension

Article 40

Dépôt et extension

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

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

ANNEXE

Positionnement des emplois repères

Emplois repères : Employé

Emplois repères	Employé					
	Niveau I			Niveau II		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé(e) de restauration	***	***	***	***	***	***
Responsable de maintenance				***	***	***
Secrétaire		***	***	***	***	***
Adjoint(e) d'établissement						
Directeur (directrice) d'établissement						

Emplois repères : Maîtrise et Cadre

Emplois repères	Maîtrise			Cadre	
	Niveau III			Niveau IV	
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2
Employé(e) de restauration					
Responsable de maintenance	***	***			
Secrétaire	***				
Adjoint(e) d'établissement	***	***	***		
Directeur (directrice) d'établissement				***	***

SALAIRS

(Voir également l'article 38 des *Clauses générales de la convention collective*)

Accord du 7 juillet 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

Pour faire suite aux réunions des 20 janvier, 18 mars, 19 mai 2015 & 07 juillet, 2015, le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) & les organisations syndicales signataires ont convenu au titre des négociations salariales de branche 2015 des dispositions suivantes au titre de la revalorisation de la grille de salaires de branche et du travail à temps partiel :

Article 1

Les minima conventionnels de branche revalorisés à compter du 1^{er} septembre 2015

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1^{er} septembre 2015 sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	9,62
	Échelon 2	9,71
	Échelon 3	9,80
	Niveau II	
	Échelon 1	9,90
	Échelon 2	10,00
	Échelon 3	10,43
	Niveau III	
	Échelon 1	10,50
	Échelon 2	10,61
	Échelon 3	10,90
Agents de maîtrise	Niveau IV	
	Échelon 1	10,90
	Échelon 2	11,50
	Échelon 3	12,30

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

— 28 100 euros concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des «Cadres»

— 38 040 euros concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des «Cadres»,

— 38 760 euros concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des «Cadres»,

La présente grille de salaire de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent accord telle que

définie dans son article 4. Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaire de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1^{er} septembre 2015 pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998.

Article 2

Travail à temps partiel : mise en place des avenants «compléments d'heures»

Afin de prendre en compte les aspirations de certains salariés à temps partiels qui souhaitent, quand les circonstances et l'organisation de l'entreprise s'y prêtent, compléter leurs horaires et ainsi que leur rémunération, au moyen d'avenants temporaires venant revaloriser la base horaire contractuelle, le présent accord prévoit la possibilité de conclure des avenants «compléments d'heure» plutôt que de recourir à des contrats à durée déterminée.

Les avenants «compléments d'heures» seront uniquement proposés aux salariés à temps partiels qui se seront déclarés volontaires.

Une procédure permettant d'acter ce volontariat sera mise en œuvre dans chaque entreprise.

Les salariés à temps partiels qui effectuent régulièrement des compléments d'heures bénéficieront d'un accès prioritaire au temps complet ou à une augmentation de leur base horaire contractuelle si des heures sont disponibles dans l'établissement.

Les avenants «compléments d'heures» pourront être proposés à raison de 10 par année civile et par salarié tout motif confondu pour une durée totale maximale de 28 semaines.

Ils pourront permettre d'atteindre temporairement la durée légale du travail.

Les heures réalisées dans le cadre des avenants «complément d'heures» sont des heures rémunérées au taux normal dans la limite d'un contingent annuel calculé par année civile et par salarié de 100 heures. Au-delà de ce contingent, les heures d'un avenant «complément d'heures» sont majorées à 5 %.

Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant «complément d'heures» sont des heures complémentaires qui donnent lieu à une majoration de 25 %.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au journal officiel de son arrêté d'extension sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 4

Extension

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés

Article 5

Publicité dépôt

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

Article 6

Désignation et révision

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les trois mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la 1^{ère} réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent accord pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'accord cesse d'exister à l'expiration du délai de trois mois. Il continue de produire effet pendant encore douze mois sauf si l'accord de substitution est conclu avant le terme de ces douze mois.

Avenant n° 15 du 4 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

Pour faire suite aux réunions des 7 février, 17 mars, 4 mai 2017, le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) & les organisations syndicales signataires ont convenu au titre de la négociation annuelle de branche 2017 des dispositions suivantes :

Article 1 Revalorisation de la grille de salaires de branche

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1^{er} juillet 2017 sont déterminées dans le respect des salaires minima suivants :

Catégorie	Niveau	Taux horaire
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	9,77
	Échelon 2	9,87
	Échelon 3	9,92
	Niveau II	
	Échelon 1	10,03
	Échelon 2	10,16
	Échelon 3	10,59
	Niveau III	
	Échelon 1	10,66
	Échelon 2	10,77
	Échelon 3	11,06
Agents de maîtrise	Niveau IV	
	Échelon 1	11,06
	Échelon 2	11,66
	Échelon 3	12,50

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

— 28 400 Euros concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie des «Cadres»

— 39 228 Euros concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie des «Cadres»,

— 38 750 Euros concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie des «Cadres».

La présente grille de salaire de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent avenant telle que définie dans son article 4. Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaire de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1^{er} juillet 2017 pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998.

Article 2 Classification

Désireux de poursuivre les démarches initiées depuis l'accord du 24 juillet 2009 sur la revalorisation de la grille

de salaire et de la grille de classification, il a été convenu d'améliorer la disposition permettant de bénéficier d'une revalorisation automatique de la classification de l'échelon 1 à l'échelon 2 du Niveau I.

Ainsi, l'article 37.2 de la CCN des Chaînes de cafétérias & assimilés (issu de l'avenant n° 14 du 7 février 2013) intéressant le système de classification sera modifié comme suit :

«Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du Niveau I justifiant d'un an de service continu dans la branche dans les 3 dernières années, dont 6 mois dans l'entreprise (contre 8 mois dans le précédent texte), bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire» (article 37.2.1 - Présentation)

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

Article 3 Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au journal officiel de son arrêté d'extension sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 4 Extension

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Article 5 Publicité dépôt

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

Article 6 Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les trois mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la 1^{re} réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent avenant pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de trois mois. Il continue de produire effet pendant encore douze mois sauf si l'avenant de substitution est conclu avant le terme de ces douze mois.

Avenant n° 18 du 9 juillet 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} nov. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Pour faire suite aux réunions des 4, 21, 28 juin et 5 juillet 2021, le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) et les organisations syndicales signataires sont convenus au titre de la négociation annuelle de branche 2021 des dispositions suivantes :

Article 1 **Revalorisation de la grille de salaires de branche**

Les rémunérations horaires brutes applicables à compter du 1^{er} novembre 2021 sont déterminées dans le respect des salaires minimas suivants :

Statut	Niv ECH	Taux horaire
Employé		Niveau I
	N1E1	10,27
	N1E2	10,38
	N1E3	10,41
		Niveau II
	N2E1	10,48
	N2E2	10,55
	N2E3	10,90
		Niveau III
	N3E1	10,97
Agent de maîtrise	N3E2	11,07
	N3E3	11,40
		Niveau IV
	N4E1	11,40
	N4E2	11,95
	N4E3	12,80

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

- 30 000 euros concernant l'échelon 1 du Niveau V de la catégorie «Cadres»
- 41 136 euros concernant l'échelon 2 du Niveau V de la catégorie «Cadres»
- 41 500 euros concernant l'échelon 3 du Niveau V de la catégorie «Cadres»

La présente grille de salaire de branche entrera en application à la suite de l'extension du présent avenant telle que définie dans son article 4.

Toutefois, il a été convenu que cette grille de salaire de branche s'appliquera à sa date d'effet, soit au 1^{er} novembre 2021, pour les entreprises adhérentes du SNRPO qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2 **Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23 du Code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 **Égalité de traitement entre les salariés**

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Conformément à ce principe et aux dispositions du Code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- L'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés

à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 4 **Clause d'engagement social**

Conscients que le dialogue social au sein de la branche est important, particulièrement dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux entameront de nouvelles négociations sur les salaires au cours du 1^{er} semestre 2022.

Article 5 **Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} novembre 2021, sous réserve du droit d'opposition par les syndicats non-signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 6 **Extension**

En application de l'article L. 2261-15 du code du Travail, les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 8 **Désignation et révision**

Le présent avenant pourra être révisé sur demande de l'un ou l'autre des signataires en joignant à sa demande une proposition de rédaction du (ou des) article(s) dont la révision est demandée. La demande de révision sera examinée dans les trois mois qui suivront sa présentation adressée à chaque syndicat représentatif. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la 1^{re} réunion consacrée à cette demande de révision sera réputée caduque.

Le présent avenant pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois. Si la dénonciation émane soit de la délégation patronale soit de la délégation salariale dans leur totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de trois mois. Il continue de produire effet pendant encore douze mois sauf si l'avenant de substitution est conclu avant le terme de ces douze mois.

Avenant n° 22 du 11 avril 2024

[Étendu par arr. 19 août 2024, JO 23 août, applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GHR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le contexte économique du secteur des cafétérias persiste à être plutôt défavorable aux entreprises et à leurs salariés, en raison notamment du contexte inflationniste, des répercussions financières et économiques de la crise COVID qui se font encore ressentir aujourd'hui et des récents blocages d'autoroutes dans le cadre de manifestations agricoles.

Pour autant, malgré les incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le pouvoir d'achat des salariés tout en inscrivant dans l'agenda social de la branche une clause de revoyure à court terme pour aborder plus largement la question des rémunérations.

C'est ainsi qu'à l'issue de plusieurs séances de négociations, les organisations syndicales de salariés et le GHR sont parvenus à un accord fixant les nouveaux minima applicables aux salariés de la branche, en prenant en compte les

objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer ; à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 **Minima conventionnels de branche**

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Catégorie	Niveau		Taux horaire
Employé	Niveau I	Échelon 1	11,70 €
		Échelon 2	11,75 €
		Échelon 3	11,80 €
	Niveau II	Échelon 1	11,90 €
		Échelon 2	11,95 €
		Échelon 3	12,00 €
	Niveau III	Échelon 1	12,20 €
		Échelon 2	12,40 €
		Échelon 3	12,80 €
Agent de maîtrise	Niveau IV	Échelon 1	13,00 €
		Échelon 2	13,30 €
		Échelon 3	14,10 €

Il est convenu que la rémunération annuelle brute pour la catégorie Cadre ne pourra être inférieure, pour un salarié travaillant à temps plein, au montant ci-dessous :

Catégorie	Niveau		Rémunération annuelle
Cadre	Niveau V	Échelon 1	34 000 €
		Échelon 2	46 368 €
		Échelon 3	47 500 €

Article 3 **Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 **Égalité de traitement entre les salariés**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

— l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Si tel n'est pas le cas, les entreprises mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 **Clause de revoyure**

Dans un contexte d'inflation qui demeure soutenue, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard en décembre 2024 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche et d'ouvrir, le cas échéant, des discussions sur la révision des minimas de branche.

Article 6 **Durée, entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 7 **Révision, modification et dénonciation**

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles du code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail

Avenant n° 1 du 15 novembre 2001

[Non étendu ; applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA/FO.

En application des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail et dans le contexte des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, relatives à la réduction négociée du temps de travail dites «lois Aubry», il a été conclu le présent avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tendant à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le présent avenant fait suite à 5 réunions de négociation qui se sont tenues les 30 octobre 2000, 17 janvier 2001, 13 mars 2001, 5 avril 2001 et 26 juin 2001.

Préambule

Soucieux de faire vivre la convention collective propre aux chaînes de cafétérias et d'y inclure les dispositions résultant de la Loi sur la Réduction du temps de travail, les partenaires sociaux ont procédé à des discussions dans l'objectif de conclure un avenant à la convention collective de branche relatif à la durée du travail et aux salaires minima,

étant rappelé d'une part, que les chaînes de cafétérias membres du SNRPO sont déjà sous le régime du droit commun en matière de durée du travail, et que, d'autre part, certaines d'entre elles sont déjà dotées d'accords d'entreprise réduisant le temps de travail.

Pour les entreprises qui n'auraient pas réduit le temps de travail, les modalités d'application de cet avenant devront faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent, ou d'un accord d'entreprise dans les conditions prévues par la législation en vigueur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat.

Considérant que ces différents accords ont déjà produit leurs effets, tant au niveau des organisations de ces entreprises, qu'au niveau des horaires et des rémunérations du personnel, les partenaires sociaux ont souhaité conclure un accord de branche général préservant au mieux les accords d'entreprise.

Il est rappelé d'autre part, que les accords d'entreprise déjà entrés en vigueur ont d'ores et déjà permis de créer ou de préserver 444 emplois dans la Branche.

Les parties réaffirment leur volonté de rester dans le droit commun en matière de durée du travail, et d'appliquer le régime des 35 heures de travail hebdomadaire dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN, au plus tard en janvier 2002 sous réserve que les dispositions légales actuelles soient maintenues en l'état.

De ce fait, les articles de la CCN mentionnés ci-après sont modifiés dans les termes suivants :

Article 1er

L'article 22 («Durée hebdomadaire du travail») de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 22-1

Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, la durée hebdomadaire du travail s'entend comme étant du travail effectif, à l'exclusion :

- du temps consacré aux changements de tenue et aux repas ;
- du temps de pause, qu'il soit rémunéré ou non ;
- des coupures entre deux séquences de travail.

Article 22-2

La durée du travail est réduite à 35 heures pour l'ensemble du personnel, sous réserve des dispositions de l'article 22-5 ci-après. Cette réduction prendra effet :

-
- pour les entreprises employant plus de 50 salariés, à la date fixée par leur accord d'entreprise,
 - pour les entreprises employant de 21 à 50 salariés, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
 - pour les entreprises employant 20 salariés ou moins, selon les dispositions légales.

Article 22-3

Les modalités de la réduction du temps de travail seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures.

Article 22-4

Les salariés dont l'horaire de travail est réduit dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, bénéficieront du maintien de leur rémunération.

Les modalités de maintien seront définies par accord d'entreprise ou à défaut, par la création d'une indemnité différentielle de réduction du temps de travail.

Les salariés au SMIC bénéficieront, conformément aux dispositions légales, de la garantie mensuelle de SMIC en vigueur au moment de la réduction du temps de travail à 35 heures.

Article 22-5 Salariés à temps partiel

1. Les modalités spécifiques auxquelles seront soumis les salariés à temps partiel seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail contractuel ;
- soit d'un maintien du temps de travail contractuel.
- soit d'une augmentation du temps de travail contractuel.

2. L'horaire de travail des salariés à temps partiel pourra être modulé dans les conditions prévues par les dispositions de l'articleL. 212-4-6 du code du travail, sans que le temps de travail moyen hebdomadaire (ou mensuel) ne puisse excéder de plus d'un tiers le temps de travail contractuel.

3. La durée de la coupure entre deux séquences de travail ne pourra être supérieure à quatre heures trente. Dans ce cas, le contrat ne peut être d'une durée inférieure à 25 heures par semaine.

Néanmoins, les salariés dont l'horaire est inférieur à 25 heures pourront avoir une coupure supérieure à 2 heures jusqu'à 4 heures trente sur leur demande expresse, étant entendu qu'ils pourront revenir au régime initial en la formulant par écrit, moyennant un délai de prévenance d'un mois ; cette possibilité étant précisée dans le contrat de travail.

Il est rappelé, qu'aux termes de l'article13.3 de la CCN, les conditions de répartition de l'horaire et sa modification devront, dans la mesure du possible, permettre au salarié à temps partiel d'occuper un autre emploi à temps partiel.

Article 22-6 Cadres et agents de maîtrise

1. Les modalités spécifiques de la réduction du temps de travail des agents de maîtrise seront fixées par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise dans les neuf mois suivant l'entrée en vigueur du présent article, ces modalités seront appliquées directement par l'entreprise. Elles prendront la forme :

- soit d'une réduction du temps de travail hebdomadaire moyen ;
- soit de l'octroi de jours de repos compensatoires ;
- soit d'une réduction modulée du temps de travail annuel, dans la limite de 1600 heures ;
- soit, pour les agents de maîtrise itinérants, d'un forfait annuel en heures.

Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail déterminé sur une base hebdomadaire.

2. Les cadres dits «intégrés», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon l'une des modalités prévues au 1. ci-dessus pour les agents de maîtrise. Cette réduction pourra également résulter de la fixation d'un forfait d'heures de travail, déterminé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

3. Les cadres dits «autonomes», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par la présente convention (niveau 4, échelons 1 et 2), bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail selon des modalités définies par les accords d'entreprise ou, à défaut, résultant de la fixation d'un forfait en heures ou en jours, déterminé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La durée du travail journalier de ces derniers ne pourra excéder 10 heures de travail effectif en moyenne sur quatre semaines.

4. Les cadres dits «dirigeants», selon la définition donnée par les accords d'entreprise ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires applicables, ne sont pas concernés par les dispositions du titre VI de la CCN relatif à la durée du travail.

Les directeurs de cafétéria salariés sont expressément exclus de la catégorie des cadres dirigeants.

Article 22-7 **Protection de la maternité**

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

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

Article 2

L'article 24 («Heures supplémentaires») de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 24

Au-delà de 35 heures hebdomadaires de travail effectif en moyenne sur l'année, les heures de travail effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires sont bonifiées sous forme soit de repos compensatoire, soit de majoration de salaire, selon les dispositions prévues par les accords d'entreprise.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, ces heures supplémentaires sont bonifiées selon les dispositions légales en vigueur.

Article 3

Il est ajouté à l'article 19 (tenue et vêtement de travail) de la CCN des chaînes de cafétérias et assimilés, les dispositions suivantes :

Le temps d'habillage et de déshabillage, s'il n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, donne lieu à l'attribution de la compensation forfaitaire suivante : 1 jour de repos par année civile.

Cette compensation ne remet pas en cause celles attribuées, le cas échéant, par accord d'entreprise.

Article 4 **Grille**

L'article (salaire minima garantis) de la CCN des chaînes de cafétérias est modifié dans les conditions suivantes :

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

Statuts	Niveaux	
Employés	Niveau I	
	Échelon 1	43,72
	Échelon 2	43,96
	Échelon 3	44,17
	Niveau II	
	Échelon 1	44,77
	Échelon 2	45,50

Statuts	Niveaux	
	Échelon 3	46,58
<i>Agent de maîtrise</i>	Niveau III	
	Échelon 1	49,50
	Échelon 2	52,00
	Échelon 3	54,50
<i>Cadres</i>	Niveau IV	
	Échelon 1	63,60
	Échelon 2	69,40

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

Article 5

L'article (travail de nuit) de la CCN des chaînes de cafétérias est modifié dans les conditions suivantes :

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

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

Est défini comme travailleur de nuit, le salarié dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail dans la plage «horaire de nuit», ou celui effectuant 30 heures dans la plage «horaire de nuit» au cours d'une période de 4 semaines.

La période 22 heures - 7 heures du matin est considérée comme la plage «Horaire de nuit» au sens de l'articleL. 213-1-1 du Code du Travail.

Le repos compensateur attribué au travailleur de nuit est égal à 25% du temps de travail effectué au cours de la plage «Horaire de nuit».

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

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant sera soumis, comme la Convention Collective des Chaînes de cafétérias, à la procédure d'extension, il entrera donc en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'articleL. 132-10 du Code Du Travail, auprès des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ainsi qu'auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Minima conventionnels et Bonus exceptionnel

Accord du 24 juillet 2009

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;
FGTA FO.

Préambule

Dans le cadre du Contrat d'Avenir du 28 avril 2009 conclu entre l'État et les organisations professionnelles (dont le S.N.R.P.O), ces dernières se sont engagées à apporter des contreparties à la baisse effective de la T.V.A. et à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales de salariés sur les domaines visés à l'article 2.2 dudit contrat.

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

À cette fin, le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) & les organisations syndicales se sont réunies les 15 mai, 8 juillet et 24 juillet 2009, et elles sont convenues de conclure le présent accord.

Article I Les minima conventionnels de branche à compter du 1^{er} juillet 2009

(Voir l'article 38 des Clauses générales de la Convention collective)

Article II Le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010

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

Il est d'ores et déjà prévu que la négociation salariale de branche 2010 intégrera une revalorisation de la pente de la grille de salaire de la catégorie «employé», de 6.54 % actuel vers 12 % au minimum, en fonction des négociations relatives aux classifications.

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

À cette fin, il est prévu la mise en place d'une Commission Paritaire ad hoc «Classifications» composée d'un représentant par organisation syndicale du secteur des Chaînes de Cafétérias et de deux membres du SNRPO, dont les travaux serviront de base aux négociations sur les classifications en Commission Mixte Paritaire de branche.

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

Les dates prévisionnelles retenues sont :

- Commissions Paritaires ad hoc «Classifications» :

- 17 septembre 2009
- 2 octobre 2009
- 14 octobre 2009
- 30 octobre 2009
- 13 novembre 2009
- 19 novembre 2009
- 1^{er} décembre 2009
- 15 décembre 2009

- Commissions Mixtes Paritaires :

- 22 septembre 2009
- 23 octobre 2009

- 24 novembre 2009
- 22 décembre 2009

Dans le cadre de ces négociations sur les classifications, les négociations sur la revalorisation des minima conventionnels de branche pour 2010 débuteront en Commission Mixte Paritaire dès connaissance du taux horaire du SMIC applicable au 1^{er} janvier 2010 et au plus tard à compter du 22 décembre 2009.

Article III Bonus Exceptionnel 2009

Afin de tenir compte de l'attente des partenaires sociaux de voir les salariés de la branche bénéficier d'une mesure sociale immédiate à la suite de l'entrée en vigueur du taux de TVA réduit dans le secteur de la restauration, le S.N.R.P.O a accepté, au-delà des engagements pris en faveur des salariés dans le cadre du Contrat d'Avenir du 28 avril 2009, de prévoir le principe d'un Bonus Exceptionnel 2009.

Le présent article fixe les conditions dans lesquelles un bonus exceptionnel sera versé, au titre de l'année 2009, aux salariés de la Branche des Chaînes de Cafétérias & assimilés dans le cadre de la contrepartie sociale relative à la baisse de TVA survenue au 1^{er} juillet 2009.

Article III-1 Montant du bonus

Le montant du bonus exceptionnel est égal à 250 Euros bruts maximum par salarié.

Ce montant sera modulé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du 30 juin 2009, dans les conditions suivantes :

Ancienneté (au 30 juin 2009)	Montant
1 an	100 € bruts
2 ans	175 € bruts
3 ans	250 € bruts

Pour les salariés à temps partiel, le bonus sera calculé au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

Article III-2 Conditions requises pour bénéficier du bonus

Le droit au bonus exceptionnel est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés de la Branche, à la double condition suivante :

- avoir l'ancienneté définie à l'article III-1 à la date du 30 juin 2009 ;
- être présent dans l'entreprise à la date de versement effectif du bonus exceptionnel.

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

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

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

Article III-3 Entreprises concernées

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

sa dénomination : prime de fin d'année (PFA), gratification annuelle, 13^{ème} mois...).

Article III-4 Conditions de versement du bonus

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

Article IV Engagements de négociations

En complément de la mesure exceptionnelle mise en place pour l'année 2009 par l'article III du présent accord, il est convenu entre le S.N.R.P.O et les organisations syndicales signataires que les thèmes de négociations relatifs à la Mutuelle et aux Jours Fériés seront inscrits à l'ordre du jour du calendrier social de branche 2010 et ce, à compter du second quadrimestre pour le 1^{er} thème et du troisième quadrimestre pour le second.

Article V Date d'effet - Durée

Le présent accord sera soumis, comme la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Toutefois, il est rappelé que l'article I relatif aux minima conventionnels de branche entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2009 pour les entreprises adhérentes au S.N.R.P.O entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998.

Article VI Publicité - Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

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

Régime de prévoyance complémentaire

Accord du 24 juillet 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 18 mars]

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

Ainsi, les parties signataires du présent accord confirment désormais leur volonté d'assurer les salariés contre les risques les plus graves en mettant en place un régime de prévoyance minimum obligatoire applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et Assimilés.

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

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

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

Article 1 Champ d'application

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective Nationale des chaînes de cafétéria et assi-

milés sont tenues d'apporter à leur personnel les garanties collectives prévues par le présent accord.

Article 2 Bénéficiaires

Article 2.1 Salariés en activité

Les garanties instaurées par le présent accord bénéficient aux salariés :

- visés à l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés et
- ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise.

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

Article 2.2 Anciens salariés Indemnisés par le Pôle Emploi

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

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

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

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

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

Article 3 Garanties

Article 3.1 Capital décès

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

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

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

Le capital décès revient :

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

Article 3.2 Rente éducation

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

Article 3.2.1 **Définition des enfants à charge**

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

La rente éducation leur est versée :

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

Article 3.2.2 **Montant de la rente éducation**

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

Article 3.2.3 **Paiement de la rente éducation**

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

La rente annuelle calculée comme prévu ci-dessus est due et payable mensuellement par douzième, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date du décès.

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

Article 3.3 **Garanties invalidité**

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

— Invalidité de 2^{ème} catégorie et 3^{ème} catégorie : rente annuelle égale à 20 % du salaire de référence défini à l'article 3.4 ci-dessous.

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

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

Article 4 **Salaire de référence**

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

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

Article 4 **Financement du régime**

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

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

Article 5 **Organisme assureur**

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

Article 6

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

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

Article 7

Caractère obligatoire de l'affiliation

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

Il est rappelé :

- qu'en application de l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les entreprises sont tenues de réexaminer, au maximum tous les cinq ans, le choix de l'organisme assureur - et des éventuels intermédiaires - en charge de leur(s) régime(s) de prévoyance ;
- qu'en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les entreprises devront organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les conditions dans lesquelles :

(i) les rentes en cours de service seront revalorisées ;

(ii) les garanties décès ainsi que la revalorisation de leur base de calcul seront maintenues au profit des personnes bénéficiant de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité (cette revalorisation devant être au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui aura fait l'objet d'une résiliation).

Article 8

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 9 **Date d'effet**

Le présent accord entrera en vigueur :

- pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le 1^{er} jour du mois civil suivant sa date de signature ;
- pour les entreprises non adhérentes au SNRPO : le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

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

Article 10 **Dépôt**

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

Article 11 **Extension**

En application de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Accord du 14 mai 2010

[Étendu par arr. 14 mars 2011, JO 30 mars]

Préambule

Dans le cadre du Contrat d'Avenir du 28 avril 2009 et des négociations de branche qui s'en sont suivies, les parties signataires de l'accord du 24 juillet 2009 relatif à la mise en place des garanties de protection sociale complémentaire «Décès», «Rente Éducation» et «Invalidité» s'étaient engagées à ouvrir des négociations début 2010 sur la mise en place d'une garantie supplémentaire : l'«Incapacité de Travail».

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

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer une garantie minimale «Incapacité de Travail» en relais de l'obligation de maintien de salaire prévue par la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéreria et Assimilés du 28 août 1998.

Les prestations auxquelles ouvre droit cette garantie (ci-après désignées les «Indemnités Journalières Complémentaires») sont versées par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Article 2 Champ d'application

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéreria et Assimilés sont tenues de faire bénéficier leur personnel de la garantie «Incapacité de Travail» prévue par le présent accord.

Article 3 Bénéficiaires

Article 3.1 Salariés en activité

La garantie «Incapacité de Travail» instaurée par le présent accord bénéficie aux salariés :

- visés à l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéreria et Assimilés ;
et
- ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise.

Il est expressément précisé qu'au sein de chacune des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéreria et Assimilés, seuls les arrêts de travail prescrits postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la garantie «Incapacité de Travail» (dans les conditions visées à l'article 10), ouvriront droit au versement des indemnités journalières complémentaires dans les conditions visées à l'article 4.

Article 3.2 Anciens salariés indemnisés par le Pôle Emploi

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

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

Ce maintien de garanties pourra être financé :

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

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

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'avenant n° 3 visé ci-dessus, les droits garantis par

le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail ne pourront conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 4 Prestations

Article 4.1 Point de départ de l'indemnisation

Le droit à l'indemnisation est ouvert en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité Sociale, lorsque cet arrêt de travail se poursuit au-delà de la période de maintien de salaire prévue par la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & Assimilés du 28 août 1998.

Au regard des dispositions en vigueur à la date du présent accord (articles 32-1 et 32-3 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & Assimilés du 28 août 1998 dans leur rédaction issue de l'avenant n° 9 du 29 juillet 2009), le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra à compter du 184^{ème} ou du 241^{ème} jour d'interruption continue ou discontinue de travail selon l'ancienneté du salarié.

Article 4.2 Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé à 70 % du salaire brut de référence limité à la Tranche B (salaire limité à quatre plafonds de la sécurité sociale), sous déduction du montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale brutes de CSG-CRDS.

Dans tous les cas, le montant net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la Sécurité Sociale incluses, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 4.3 Caractère complémentaire des prestations

Le versement des prestations «Incapacité de Travail» est subordonné au versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

Elles cessent également d'être versées en cas d'interruption ou de suspension du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour quelque motif que ce soit.

Article 4.4 Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement, servant de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail.

Article 4.5 Contre-visite médicale

L'organisme assureur en charge de la garantie «Incapacité de Travail» a la possibilité de faire procéder à toute visite médicale ou contrôle qu'il juge utile pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations d'incapacité de travail.

Article 5 Financement du régime

L'entreprise et les salariés prennent en charge chacun 50 % de la cotisation globale acquittée auprès de l'assureur pour financer les prestations prévues à l'article 4 ci-dessus.

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

Article 6 Organisme assureur

Les entreprises pourront souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur de leur choix afin de mettre en œuvre la garantie «Incapacité de Travail» prévue par le présent accord.

Il pourra s'agir soit du même contrat que celui couvrant les garanties «Décès-Rente Éducation & Invalidité» prévues par l'accord de branche du 24 juillet 2009, soit d'un contrat distinct.

Article 7

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

Le présent accord instaure un montant minimum de prestations.

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

En conséquence, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lors de son entrée en vigueur devront s'assurer que ce régime garantit des prestations identiques ou supérieures aux prestations visées à l'article 4. À défaut, elles devront se mettre en conformité au plus tard à la date prévue à l'article 10.

Article 8

Caractère obligatoire de l'affiliation

L'affiliation au contrat collectif souscrit par l'entreprise sera obligatoire pour l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3.1.

Il est rappelé :

- qu'en application de l'article L. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, les entreprises sont tenues de réexaminer, au maximum tous les cinq ans, le choix de l'organisme assureur - et des éventuels intermédiaires - en charge de leur(s) régime(s) de prévoyance ;
- qu'en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les entreprises devront organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les conditions dans lesquelles les prestations en cours de service seront revalorisées.

Article 9

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 10

Date d'effet

L'accord entrera en vigueur :

- (i) pour les entreprises adhérentes au SNRPO : le 1^{er} jour du mois civil suivant sa date de signature ;
- (ii) pour les entreprises non adhérentes au SNRPO : le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Il est toutefois précisé que les entreprises visées au (i) et au (ii) ci-dessus disposeront d'un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur qui leur est applicable pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 11

Dépôt

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

Article 12

Extension

En application de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale, les parties signataires conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria et Assimilés.

Insertion professionnelle

Avenant n° 7 du 15 janvier 2009

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 21 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la

Préambule

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

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

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

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

Pour cela les idées directrices de l'accord sont de :

Renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement scolaire, professionnel ou secondaire,

Promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement ANPE, APEC...,

Professionnaliser le recrutement,

Accompagner l'intégration des nouveaux embauchés,

Proposer de véritables filières de qualification professionnelle,

- À l'embauche
- En cours de contrat

Article 1 Actions engagées avant l'embauche

1/A

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

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

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

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

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

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

1/B

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

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

Elle permet :

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

1/C

Promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement (Service Public de l'emploi)

- Participer de façon active aux salons de recrutement, aux forums emplois, aux présentations d'entreprise
- Accueillir en entreprise les acteurs du recrutement de manière à renforcer leur connaissance de nos métiers
- Favoriser la mise en œuvre dans les entreprises de la prestation d'EMT (Évaluation en Milieu de Travail) de l'ANPE permettant la découverte par les demandeurs d'emploi de nos métiers.

Article 2 Actions engagées dans la phase de recrutement

2/A

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

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

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

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

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

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

2/B

Mettre en œuvre des EMT (évaluation en milieu de travail) et des autres dispositifs d'aide à la formation pour (APR - AFPE) en collaboration avec le Service Public de l'Emploi notamment pour les publics les plus éloignés du marché du travail

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

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

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

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

2/C

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

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

Article 3 Actions engagées lors de l'intégration

La réussite de l'intégration d'un salarié conditionne la poursuite de ses relations professionnelles avec l'entreprise.
Pour cela il apparaît nécessaire de :

3/A

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

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

3/B

Faire connaître les CQP et les dispositifs de formation qualifiante dès l'intégration des salariés

- CQPIH RECAPE
- CQPIH Agent de restauration
- CQPIH Assistant d'exploitation
- CQPIH Exploitant en restaurant
- CQPIH cuisine

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

3/C

Proposer des actions d'alphabétisation et d'initiation à l'arithmétique

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

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

3/D

Prévoir la mise en œuvre de tous types de contrats permettant d'avoir accès aux formations qualifiantes.

3/E

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

Article 4

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

La formation initiale ne doit pas être le seul facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle. Aussi, le parcours professionnel de chaque salarié doit être anticipé et maîtrisé notamment grâce au développement de la formation continue et à la reconnaissance de l'expérience.

- Par la Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour préparer des formations qualifiantes notamment les CQP reconnus dans la convention collective

Les CQPIH (Certificat de Qualification Professionnelle de l'Industrie Hôtelière) reconnaissent les acquis professionnels des salariés de la branche. Ils attestent d'une compétence et valident les savoirs pratiques et théoriques requis pour tenir les différents postes (employé de restaurant ou adjoint de direction) existants dans les entreprises de la branche.

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

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

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

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

À ce titre, les salariés pourront Identifier :

- dans l'entreprise, des référents ayant un savoir faire dans la préparation administrative du dossier
- dans les commissions paritaires du FAFIH des interlocuteurs régionaux pour accompagner les intéressés

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

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

La transmission des compétences est inscrite dans l'avenir professionnel de chaque salarié. Nos seniors sont un fac-

teur clé de notre succès.

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

Article 5 Entrée en vigueur, Dépôt - Publicité

Le présent avenant sera soumis, comme la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale & du Logement.

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

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie Avenant n° 10 du 22 janvier 2010

[étendu par arr. 7 déc. 2010, JO 11 déc., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

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

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

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

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

Article 1 La formation

1-1 Les formations

Les salariés peu qualifiés ou ne possédant pas une formation correspondant au métier de la restauration libre service se verront proposer la possibilité de préparer des formations qualifiantes en lien avec le métier, et qui sont notamment les diplômes de l'Éducation Nationale ou de l'Enseignement Supérieur, les titres à finalité professionnelle et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

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

Recape (REConnnaissance des APtitudes à l'Emploi)

Agent de restauration

Assistant d'exploitation

Exploitant en restaurant accessible à ce jour uniquement par la VAE

Un travail d'analyse sera mené au niveau de la classification professionnelle de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés en relation avec les travaux de la CPNEFP pour parvenir à un positionnement

de ces CQP en lien direct avec les compétences obtenues.

La liste des CPQ ci-dessus citée n'est pas définitive. Les travaux de la CPNEFP devront permettre de créer de nouveaux CQP afin de jalonner le parcours professionnel des salariés de la branche, notamment, le CQP Pôle Cuisine de la Restauration Commerciale Libre Service.

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

La «Recape» :

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

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

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

La Recape est une qualification prioritaire pour la période de professionnalisation

Le CQP IH. «Agent de Restauration».

Le cursus dispensé en vue de l'obtention du CQP IH «Agent de restauration» permet aux employés d'acquérir une poly-compétence complète et garantit un grand niveau de professionnalisme sur l'ensemble de postes existants dans l'entreprise.

Le CQP IH «Agent de restauration» fait également appel en permanence aux compétences suivantes :

aptitude à mettre en valeur le poste et les produits,

capacité d'organisation, comportement, présentation, sens de l'organisation,

réactivité, sens commercial, communication, esprit d'équipe.

Le C.Q.P.I.H. «Assistant d'Exploitation»

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

Le C.Q.P.I.H. «Exploitant en restaurant»

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

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

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

1.2 Information sur l'accès à ces formations

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

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

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

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

La CPNEFP établira un référentiel des missions de l'Ambassadeur Métier de la Restauration Libre Service. Elle élaborera un document permettant aux Ambassadeurs Métier de la Restauration Libre Service d'avoir des informations sur les outils de formation et les certifications développés par la branche.

1-3 Le bilan d'étape professionnel

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

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son

employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, ainsi que de déterminer conjointement avec son employeur ses objectifs de formation et leur mise en œuvre.

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

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

1-4 Le rôle de l'entretien professionnel

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

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

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

Cet entretien doit permettre au salarié

— d'élaborer un projet professionnel à partir :

- de ses aptitudes,
- de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise
- de la situation de l'entreprise

— de définir un projet formation qui, le cas échéant, lui permettra de réaliser ce projet

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

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

L'entreprise prendra donc soin d'insérer dans le support d'entretien les objectifs de professionnalisation retenus au regard des évolutions prévisibles des activités du salarié, les moyens mobilisés pour atteindre ces objectifs de professionnalisation et les souhaits du salarié.

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

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

1-5 Un dispositif pédagogique innovant pour la Recape et le CQPIH Agent de restauration

La branche, a créé, avec un cofinancement du FAFIH un Centre Virtuel de Ressources (CVDR). Ce CVDR, qui est la propriété du FAFIH, est mis à la disposition des entreprises adhérentes au SNRPO, qui rassemble les connaissances produits, hygiène/sécurité et commerce, nécessaires à la préparation et l'obtention de la Recape et du CQPIH agent de restauration.

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

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

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

1-6 Les moyens

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises, pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. À l'issue de la formation préalablement dispensée à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail pouvant être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi sera, de préférence, un contrat à durée indé-

terminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.

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

Le contrat de professionnalisation

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

L'objectif prioritaire des contrats de professionnalisation est l'obtention de l'un des CQPIH positionnés dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés, de l'un des titres à finalité professionnelle, ou de l'un des diplômes de l'Éducation Nationale ou de l'enseignement supérieur.

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

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

La période de professionnalisation

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

L'objectif prioritaire des contrats de professionnalisation est l'obtention de l'un des CQPIH positionnés dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés, de l'un des titres à finalité professionnelle, ou de l'un des diplômes de l'Éducation Nationale ou de l'enseignement supérieur.

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

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

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Chaque salarié, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté acquiert chaque année un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures.

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

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

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

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

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

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

Dorénavant, le salarié peut utiliser son droit à DIF :

— soit en faisant valoir ses droits acquis dans l'entreprise actuelle

 — dans son parcours professionnel

 — dans le cadre de son préavis

— soit en faisant valoir ses droits acquis dans une entreprise précédente, dans les 2 ans suivant la rupture

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

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

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

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

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

Pour ces salariés en CDD :

— le volume d'heures acquis au titre du DIF est calculé au prorata de la durée de leur contrat (au moins 4 mois dans les 12 derniers mois).

— les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés, sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du Congé Individuel de Formation des salariés en CDD.

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

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

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

Le Congé Individuel Formation

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

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

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

Le Plan de Formation

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

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

1-7

Mise en œuvre des formations

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

DIF, les salariés auront la possibilité de les réaliser pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

1-8 Passeport orientation et formation

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

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

Un modèle de passeport formation sera intégré au Centre Virtuelle de Ressources (CVDR).

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

Article 2 Les acteurs de la formation

2-1

Valorisation des actions et des acteurs de la formation en interne

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

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

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

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

2-2 Précision du rôle des différents acteurs de la formation

Tuteurs

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

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

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

Formateurs

Le formateur interne, tel que décrit dans l'article 2-1, forme sur son métier et ses expertises. Il s'assure à chaque étape que les compétences ont été acquises.

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

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

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

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

Article 3 Suivi de l'avenant

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

Article 4 Entrée en vigueur, Dépôt - Publicité

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

Le présent avenant sera soumis, comme la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilées du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

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

Enfin, il est convenu qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent avenant n° 10 à la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétéria & Assimilés du 28 août 1998, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

Accord du 15 décembre 2004

(Voir cet accord dans la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Promotion et reconversion par alternance (Pro-A)

Accord du 10 décembre 2020

[Étendu par arr. 9 août 2021, JO 13 août, applicable à compter d'un jour franc suivant la parution au Journal Officiel de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT FCS.

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le Décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1 57^e bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance

Vu le décret (à paraître ...) du ... 2019 portant diverses modifications relatives à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance

Vu l'accord professionnel relatif à la CPNEF-RCLS du 19 décembre 2018.

Préambule

La Branche des chaînes de cafétérias et assimilés est un acteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, secteur de l'économie nationale.

Chaque année, plusieurs dizaines de milliers de nouveaux salarié(e)s sont embauchés dans les entreprises.

À l'échelle nationale, la Branche de cafétérias et assimilés représente environ 14 000 actifs travaillant dans plus de 830 établissements (étude OPCA FAFIH 2018).

La branche se distingue par un caractère de nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui la composent.

Elle offre des emplois permettant aux salarié(e)s de développer des compétences transférables d'une Branche à une autre, voire en dehors du secteur.

Pour autant, la Branche est confrontée à une forte pénurie de candidats qui se conjugue avec une inadéquation des

profils aux besoins en compétences et qualifications des entreprises.

Trop souvent, les personnes recrutées ne disposent pas de compétences correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la Branche, voire hors de la Branche.

Cette situation est aggravée aujourd'hui par le fait que la Branche relève en grande partie des activités de Service. Or, considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salarié(e)s sont essentielles pour l'évolution et l'employabilité des salarié(e)s et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies - notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales - entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers.

La branche des chaînes de cafeterias et assimilés s'adresse à une clientèle individuelle, qui est largement libre du choix des établissements qu'elle souhaite fréquenter, dans la mesure où il existe une offre de restauration nationale.

Le marché de la restauration commerciale doit s'adapter à une évolution de plus en plus rapide des habitudes de consommation de la clientèle. La restauration commerciale du secteur dispose d'atouts : une offre diversifiée, une forte irrigation du territoire, une activité largement non délocalisable car liée à des besoins quotidiens, des perspectives de développement de la restauration hors foyer.

Dans le but de capter ou de conserver ses clients, la restauration commerciale, doit innover en permanence et proposer de nouveaux environnements, de nouvelles formules. La clientèle porte une attention croissante au rapport coût/qualité de la prestation, un besoin de formules simplifiées, la prise en compte systématique de populations spécifiques, les familles, les amis, les enfants...) et des contraintes de la vie professionnelle et urbaine. Le temps de consommation hors domicile, toutes formules confondues, est passé de plus d'une heure et demie en 1975 à une demie heure.

L'implantation d'établissements de restauration accompagne également le développement des centres et zones commerciales en périphérie des villes. Elle doit simultanément faire face à la réimplantation de commerces dédiés aux circuits alternatifs alimentaires dans les centres-villes. L'ensemble de ces éléments pousse à un moins grand cloisonnement entre les offres de restauration. La frontière entre repas traditionnel et prestation «alimentaire» est de plus en plus incertaine et la diversification des enseignes vise à s'adapter aux souhaits immédiats de la clientèle.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la Branche s'articule autour des axes majeurs suivants :

- La lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois,
- Adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle,
- La prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales.
- La sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant - La sauvegarde de la compétitivité des entreprises.
- L'évolution des technologies ou l'organisation du travail (nouvelles méthodes de travail, de communication, de management...)

C'est pourquoi, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la Branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article I Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences et qualifications des salarié(e)s, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la Branche.

Article II Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article III Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après «Pro-A», vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter ou pour laquelle les tendances du marché amènent à repenser les métiers afin d'ouvrir un maximum de qualification pour assurer une employabilité

sur la branche ou d'autres branches.

Ainsi :

Pour l'employeur,

- La Pro-A permet de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques et, d'autre part, permettre l'accès à la qualification lorsque l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi.

Pour le salarié(e),

- La Pro-A sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et /ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

III-1 Public concerné par la Pro-A

En application de l'article D. 6324-1-1, «les salariés concernés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles dont la qualification ou certification est inférieure ou égale au niveau qu'ils ont déjà obtenu sans correspondance avec leur activité professionnelle» (Phrase exclue de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août). La Pro-A permet d'acquérir une qualification ou certification dont le niveau est inférieur à celui déjà détenu par le bénéficiaire.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

- aux salarié(e)s en CDI qu'ils soient à temps complet ou temps partiel,
- aux salarié(e)s bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée et de contrats aidés.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salarié(e)s souhaitant valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification CLEA) ou obtenir une certification par blocs de compétences.

III-2 Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est élargie à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 3625-1-1 du code du travail.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEF-RCLS au regard de l'obsolescence de leur compétence et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée de la formation est alors comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences, *l'acquisition de blocs de compétences d'une certification et/ou diplôme répertoriés en annexe du présent accord et enregistrés au répertoire spécifique (Termes exclus de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)* ou d'une VAE dont la durée est inférieure à 150 heures.

Les blocs de compétences peuvent représenter un levier pour l'accès à la certification et permettre un accès rapide à l'emploi. Cela représente une réponse à certains métiers en tension et permet de réduire la durée d'un parcours de formation dans le cadre d'une transition professionnelle vers un autre métier.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEF-RCLS la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié(e), soit de l'employeur après accord écrit du salarié(e) et dans la limite de 30 h par an et par salarié(e).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par

l'employeur de la rémunération du salarié(e).

III-3 **Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A**

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP ou au répertoire spécifique (Art. L. 6113-6 de la loi du 5 septembre 2018) (*Termes exclus de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août*), et/ou figurant dans un accord de Branche ayant fait l'objet d'une extension par le Ministère du Travail.

La liste des titres, certifications, diplômes, de la Branche des cafeterias et assimilés accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août*) «Sont enregistrées pour une durée maximale de cinq ans, dans un répertoire spécifique établi par France compétences, sur demande des ministères et organismes certificateurs les ayant créées et après avis conforme de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Ces certifications et habilitations peuvent, le cas échéant, faire l'objet de correspondances avec des blocs de compétences de certifications professionnelles.»

Article IV **Le tuteur(trice)**

IV-1 **Désignation du tuteur(trice)**

Lorsque le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, l'employeur désigne un tuteur(trice) parmi les salarié(e)s de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance. Le ou la conjointe salarié(e) peut également exercer la fonction de tuteur(trice).

Le salarié(e) choisi pour être tuteur(trice) dans ce cadre, doit être volontaire.

Lorsque le dispositif Pro-A vise la VAE, un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification Cléa), ou une certification ou habilitation inscrite au répertoire spécifique (Art. L. 6113-6 de la loi du 5 septembre 2018), la désignation d'un tuteur(trice) ne s'applique pas.

IV-2 **Mission du tuteur(trice)**

Le tuteur(trice) a pour mission :

- D'accompagner le salarié(e) dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les salarié(e)s de l'entreprise
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié(e) 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.

De plus, le tuteur(trice) assure la liaison entre les organismes de formation et les salarié(e)s de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences professionnelles qui forment l'objectif de la Pro-A.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur(trice) compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

IV-3 **Le financement de la formation du tuteur(trice)**

L'OPCO AKTO, dont relève la Branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur(trice), tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article V **Financement de la Pro-A**

La parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la Pro-A à la rémunération et les cotisations légales et conventionnelles des salarié(e)s, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le Conseil d'administration de l'OPCO AKTO sur proposition de la SPP - RCLS, à l'initiative de la CPNEFP-RCLS.

Article VI

La Pro-A dans la branche des cafétérias et assimilés

Les signataires rappellent que la Pro-A vise particulièrement les Branches pour lesquelles la compétence s'acquierte par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter et/ou un fort besoin de transformation est nécessaire sur la mutation des métiers.

C'est le cas de la Branche des cafétérias et assimilés qui est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux prennent en compte l'accès à la certification des salarié(e)s placés en position d'activité partielle.

De plus, la révolution du digital rappelle à une évolution des compétences et qualifications des salarié(e)s.

Ce contexte sociétal et économique impact le management et implique l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management et ce afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salarié(e)s.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une certification au titre de la Pro-A va favoriser la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité, l'évolution dans l'emploi des salarié(e)s et contribuer à la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

Les signataires de l'accord confient à la CPNEFP-RCLS le soin de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Article VII

Une volonté de la branche de permettre aux salariés d'acquérir les certificats de qualification professionnelle : les CQP / CQPI

Le secteur s'est, depuis de nombreuses années, engagé dans la reconnaissance des certifications professionnelles - CQP, CQPI, certifications professionnelles - créées par des professionnels pour des professionnels sous l'autorité de leur CPNEFP, ces mesures permettant la formation par la qualification des entrants et des salarié(e)s en poste à des métiers non couverts par des diplômes et/ou titres professionnels.

Ainsi, depuis leur création plus 30 000 CQP ont été délivrés par les CPNE du secteur. Chaque année, ce sont environ 4000 certifications qui sont préparées soit par de futurs professionnels, soit par des salarié(e)s déjà engagés dans la vie active au sein des branches du secteur quel que soit le niveau de qualification d'origine.

Afin de leur adosser une reconnaissance nationale, les partenaires sociaux ont fait le choix d'inscrire les CQP et certifications au RNCP. De surcroit, afin de s'adapter aux compétences de chacun, ceux-ci se déclinent en blocs de compétences permettant d'acquérir tout ou partie d'une certification et de permettre une adaptation permanente aux évolutions des besoins tant des salarié(e)s, des entreprises que des clientèles.

La Branche des cafétérias et assimilés est utilisatrice de ces certifications ; celles-ci constituent un pas essentiel de sa politique de formation et de reconnaissance professionnelle.

Les métiers sont en constante évolution. La branche RCLS se donne donc la possibilité d'ouvrir aux salarié(e)s le champ des certifications professionnelles des différentes branches du secteur. C'est un enjeu majeur pour les transitions professionnelles et l'employabilité de ses salarié(e)s.

Les blocs de compétences :

Dès 2015, le secteur, dont la branche de la RCLS, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivante et actualisée couvrant 33 métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

Les métiers transverses :

La branche des cafétérias et assimilés est constituée de petites, moyennes et grandes entreprises. De nombreux métiers transverses se retrouvent autour des sièges sociaux. Ces métiers sont accessibles dans le cadre de promotion interne, de mutation, ...

Le dispositif Pro-A permet à l'ensemble des salarié(e)s en recherche d'évolution, de transition professionnelle l'accès aux certifications, qualifications, titres, habilitations. Il ouvre le champ des emplois permettant aux salarié(e)s de développer des compétences et qualifications transférables d'une Branche à une autre, voire en dehors du secteur. La transversalité des compétences et qualifications se retrouvent dans les blocs de compétences des différents CQP

que les branches ont déposés au répertoire national des certifications professionnelles.

En 2021, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à trois ans des métiers, avec une focalisation sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences/qualifications. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Article VIII **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Article IX **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension.

Article X **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salarié(e)s ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. *La dénonciation devra être motivée (Termes exclus de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août).* Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article XI **Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article XII **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail 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 de la Branche des cafétérias et assimilés.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. *La dénonciation devra être motivée (Termes exclus de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août).* Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article XI **Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe 1

Note explicative des choix de certifications, qualifications, diplômes, de la branche des cafétérias et assimilés éligibles au titre de la Pro-A

L'enquête Besoin en main d'œuvre 2018, publiée par Pôle emploi souligne qu'avec 12 % du total des intentions d'embauche, l'hôtellerie et la restauration constituent le deuxième pôle de recrutement national (plus de 286 642 projets de recrutement en 2018, soit plus de 11 % par rapport à 2017).

Le marché de la restauration commerciale doit s'adapter à une évolution de plus en plus rapide des habitudes de consommation de la clientèle. Elle doit simultanément faire face à la réimplantation de commerces dédiés aux circuits alternatifs alimentaires dans les centres - villes. L'ensemble de ces éléments pousse à un moins grand cloisonnement entre les offres de restauration. La frontière entre repas traditionnel et prestation «alimentaire» est de plus en plus incertaine et la diversification des enseignes vise à s'adapter aux souhaits immédiats de la clientèle.

De plus, l'évolution de la relation client appelle de nouveaux métiers en émergence et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client».

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable.

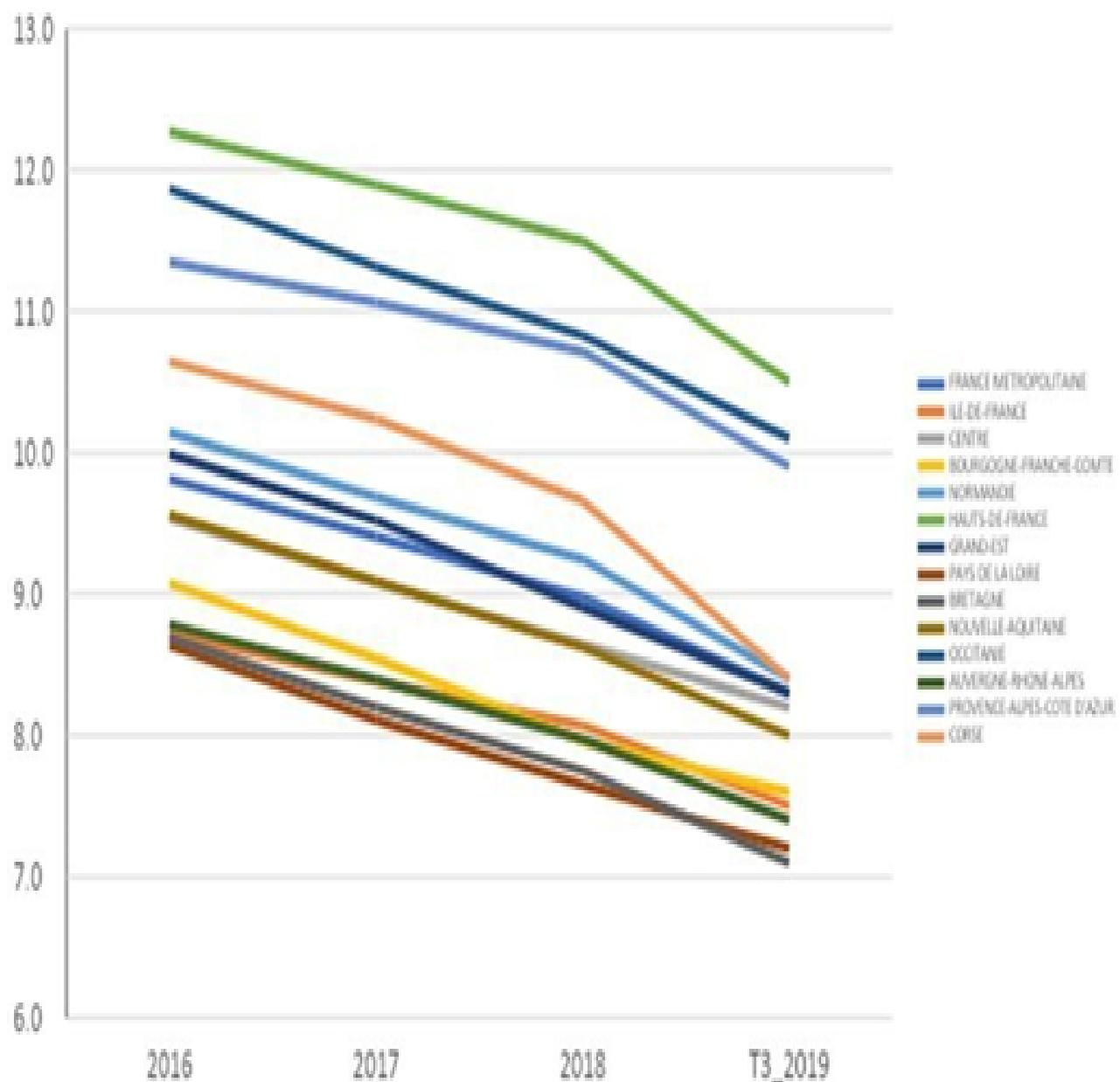
Ces novations accentuent la qualité de service et l'accompagnement humain, en rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, notamment le «fait maison», le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végan, végétarienne... mais aussi en répondant aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salarié(e)s tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

La Branche des chaînes de cafétérias et assimilés est confrontée à des marchés de plus en plus ouverts, liés notamment à la concurrence internationale ainsi qu'à des aspirations nouvelles de la clientèle et à une forte évolution sociétale. Elle doit, également, prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

La branche, tout comme l'ensemble du secteur fait face à de fortes tensions de recrutement. Selon l'enquête Besoins en main-d'œuvre réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises en 2019 contre 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

Evolultion du taux de chômage en France



Ces difficultés de recrutement sont accrues part par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes renforcent l'insuffisance des flux de personnels formés pour occuper les emplois et d'autre part, par une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Ainsi, les embauches se font sur des personnes qui ne disposent pas de compétences ou possèdent des compétences qui ne répondent pas aux exigences des entreprises. Dès lors, celles-ci sont contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur les postes de travail proposés.

Dans ce contexte sociétal et économique, l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle et qui exercent un métier transverse au service de l'exploitation, sont impliquées et mobilisées.

Considérant cette actuelle forte mutation de l'activité de la Branche engendrant de forts risques d'obsolescence des compétences, la qualification des salarié(e)s est un enjeu crucial pour les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent accord est de lister les certifications éligibles au dispositif Pro-A relatives à :

- L'accueil et la relation clients en prenant en compte la dimension commerciale internationale,
- L'adaptation au numérique,

— La prise en compte des nouveaux modes alimentaires et du développement durable.

En appui de l'accord, les partenaires sociaux établissent, dans la présente annexe, la liste des certifications qu'ils jugent nécessaire de préparer dans le cadre du dispositif Pro-A.

Dans une première partie, un focus est porté sur trois axes qui affectent les métiers et l'emploi :

I — Des métiers en tension dans un environnement concurrentiel redimensionné pages 13 et 14

II — La problématique du développement durable pages 14 et 15

III — La révolution numérique et digitale page 15

Dans une seconde partie, en conséquence de cette mutation économique et sociétale, les certifications arrêtées par les signataires sont déclinées en grands pôles d'activité, soit :

I — Les certifications transverses pages 16 à 20

II — Les certifications opérationnelles pages 20 et 22

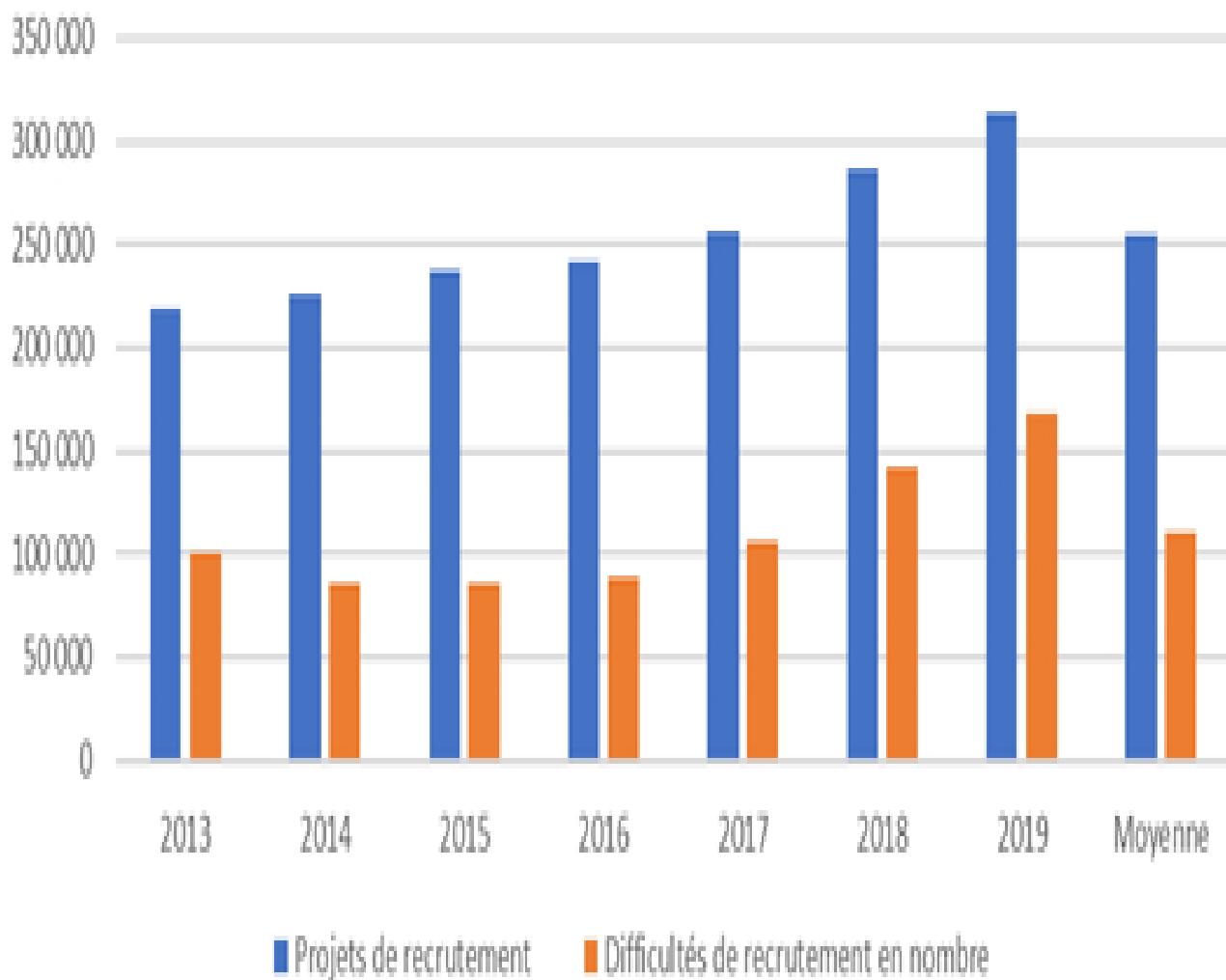
III — Les certifications liées au management pages 22 et 23

Première partie : Les mutations économiques et sociétales qui impactent les métiers et l'emploi

I- Des métiers en tension dans un environnement concurrentiel redimensionné

L'enquête Besoin en main d'œuvre 2019, publiée par Pôle emploi souligne qu'avec 12 % du total des intentions d'embauche, l'hôtellerie et la restauration constituent le deuxième pôle de recrutement national (les 315 000 projets de recrutement en 2019 ont augmenté de 43 % par rapport à 2013). Plus, de la moitié des recrutements sont jugés difficiles voire abandonnés aux motifs que les profils sont inadéquats ou qu'aucun candidat ne se présente.

Evolution entre 2013 et 2019 du nombre de projets de recrutement



Les métiers en tension concernent des postes en salle (17 500 postes en difficulté de recrutement selon une enquête BMO de Pôle emploi de 2018), en cuisine (14 394 selon la même enquête) et en hébergement (7218 selon la même enquête). De son côté, l'INSEE pointait déjà en décembre 2017 cette même pénurie de profils qualifiés comme première entrave aux processus de recrutement.

Ce phénomène se fait de plus en plus ressentir à mesure que la reprise économique se confirme. L'ensemble des branches est en effet en concurrence, et d'une façon générale, les conditions d'exercices des emplois sont de moins en moins acceptées par les nouveaux entrants.

Dès lors, les embauches se font bien souvent sur des profils qui ne disposent pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux exigences de la Branche. Les entreprises sont donc contraintes de recruter des personnes non qualifiées sur le poste de travail proposé.

La formation est donc essentielle pour le salarié(e) sur l'ensemble des fondamentaux pour progresser mais également pour monter en compétences sur l'ensemble des connaissances qui tiennent compte aussi bien des évolutions professionnelles que clientèles.

L'évolution de la relation client engendre de nouvelles fonctions et de nouveaux métiers en émergence. Il s'agit, pour

les professionnels, d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». Lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. À ce titre, les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets, la diversité bio... dans le respect d'une sécurité alimentaire garantie. Le choix des lieux, du cadre (mobilier et décoration) joue un rôle important dans le sentiment de sécurité des clients mais également dans la satisfaction des ambiances recherchées. En rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, ces novations accroissent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain. Le «fait maison», le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végan, végétarienne... sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs.

Ces nouveaux comportements exigent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salarié(e)s tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est impérative.

II- La problématique du développement durable

Le développement durable est «un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre les capacités des générations futures à répondre aux leurs besoins» (Source : <http://www.adequations.org>).

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adopter un comportement en adéquation avec le développement durable. Cela leur permet de réduire leurs coûts, d'améliorer leur image car les client(e)s sont de plus en plus sensibles au développement durable. Grâce à cela, elles peuvent se différencier de la concurrence mais également innover.

Le fait pour une entreprise d'intégrer le développement durable au cœur de sa stratégie de management a des répercussions positives sur le bien-être de ses employés. En effet cela les oblige à prendre en compte les enjeux sociaux. Les salarié(e)s sont donc plus motivés et par conséquent plus impliqués dans l'activité de la société.

Dans le cadre de Goût de/Good France 2019 sur le thème de la Cuisine Responsable, et dans le prolongement de la COP 21 ainsi que des États Généraux de l'Alimentation, est né le Livre Blanc de la Gastronomie Responsable. Ce Livre Blanc propose à l'ensemble des acteurs de la restauration un état des lieux de la situation et les chiffres clés.

Il fait état également des 7 grands piliers de cette gastronomie, à savoir : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gaspillage alimentaire, le cercle vertueux, l'équipement et enfin la collaboration et l'éthique.

De son côté, le comité national de lutte contre le gaspillage alimentaire a mis en exergue les constats suivants : les denrées perdues proviennent principalement des retours d'assiettes, les surplus des plats destinés au personnel occasionnent des pertes sèches qui peuvent être conséquentes, les buffets, banquets et réception sont des situations propices aux pertes alimentaires.

Les entreprises de la Branche s'inscrivent donc dans la démarche sociétale de développement durable attendue par les client(e)s.

III- La révolution numérique et digitale

Celle-ci impacte tous les métiers du secteur et de la branche, elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salarié(e)s.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte. La culture du réseau influence d'ores et déjà les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client.

Face à cette nouvelle forme instantanée et directe de communication, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des logiciels informatiques. Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassure le ou la cliente. Il est nécessaire de lui fournir des éléments, des repères afin de répondre à ses attendus.

Ce processus impacte d'ores et déjà certains métiers et engendre de nouvelles compétences nécessitant de nouvelles expertises.

Seconde partie : Les certifications par pôles métier / activité

I- Les certifications transverses

«Il s'agit des certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles. Ces certifications sont constituées d'un ensemble homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un contexte pro-

fessionnel particulier, mais néanmoins indispensables pour l'exercice de nombreux métiers.

On citera en premier lieu le Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), qui s'appuie sur un référentiel de 7 compétences clés ou compétences socles. Il s'agit également de toutes les certifications linguistiques, notamment celles concernant les langues étrangères. De nombreuses certifications informatiques avec une forte valeur d'usage internationale sont également concernées.» Définition dans la note relative au répertoire spécifique de France compétences.

Les certifications liées aux compétences en langue

La certification professionnelle en langue PIPPLET (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

La certification PIPPLET atteste du niveau en langue d'une personne dans un contexte de communication professionnelle.

Elle mesure l'expression et la compréhension, à l'oral et à l'écrit, selon les niveaux et critères du cadre Européen de Référence pour les Langues (CECRL). La certification détaille également les résultats sur les axes de la prononciation, de la grammaire, de la cohérence du discours, du vocabulaire et de l'aisance.

L'objectif est de certifier la capacité réelle d'une personne à travailler et à communiquer dans une langue étrangère, en particulier à l'oral face à des interlocuteurs natifs.

Positionnement nécessaire lorsque les certifications incluent un niveau de langue minimum à l'exercice du métier tel que le CQP Exploitant(e) en Restauration.

Le certificat de langue des signes Française appliquée (NA1) (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

La diversité de nos employé(e)s et des client(e)s obligent la branche à promouvoir le langage universel.

Le ou la salarié(e) peut être amené(e) à produire des phrases et des expressions simples en Langue des Signes dans le cadre de relation avec l'équipe, ou de son activité auprès des client(e)s.

Les diplômes de compétences en langue, française ou langues étrangères (DCL) :

Dans un même objectif, ces diplômes sont nécessaires à la communication dans le cadre de la relation dans l'équipe et vers les client(e)s.

Les certifications liées aux compétences en formation professionnelle

Référent AFEST : Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

Cette certification est liée à la nouvelle définition des actions de formation et permet l'obtention des compétences suivantes :

Identifier les besoins d'apprentissage en situation de travail au regard du profil de départ de l'apprenant(e) et des exigences opérationnelles du métier et/ou des évolutions attendues

Préparer et organiser un itinéraire de formation en situation de travail (F.E.S.T.) et repérer les modalités pédagogiques adaptées

Accompagner et former un(e) apprenant(e) en situation de travail et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de prise de recul sur sa pratique

Mener des entretiens de feed back et d'évaluation des acquis du/de l'apprenant(e) en terme de compétences et de résultats atteints

Rendre compte sur la qualité et les effets de la formation sur l'apprenant(e) et sur le collectif de travail

Certificat de compétences en entreprise (CCE) «Exercer la mission de formateur(trice) en entreprise» (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

Le Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) «Formateur(trice) en entreprise», certifie les compétences pédagogiques et les capacités des individus à préparer et animer des sessions de formation au sein de leur organisation.

Cette certification a pour objet de reconnaître et certifier les compétences des individus qui exercent des missions de formation en entreprise ou formation interne.

Elle porte sur les 3 domaines de compétences :

Préparer et structurer une séquence de formation

Animer une séquence de formation

Évaluer une séquence de formation

Certificat professionnel FFP «animation de groupes en formation professionnelle» (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)

Ce certificat atteste des Capacités à s'intégrer dans l'environnement de la formation professionnelle pour adulte, à

proposer son offre de formation, à concevoir l'ingénierie de formation et pédagogique et un système d'évaluation, à animer un groupe.

Certificat de compétences en entreprise (CCE) «Exercer la mission de tuteur(trice) en entreprise» (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

La certification a pour objet de reconnaître les aptitudes des tuteur(trice)s à accompagner les jeunes et/ou les adultes dans leur démarche d'apprentissage d'un métier.

De valoriser la fonction tutorale dans l'entreprise, en montrant qu'elle ne contribue pas seulement à la réussite scolaire des jeunes mais qu'elle est une composante essentielle du management des compétences dans l'entreprise, de l'efficacité et de la performance des processus de travail (démarches, procédures) au sein des entreprises et/ou des institutions

De professionnaliser le tuteur(trice) en l'amenant à porter un regard critique sur sa propre pratique et l'améliorer le cas échéant.

Les certifications liées aux compétences en numérique

Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

La certification vise à former des salarié(e)s sur des compétences permettant de gérer leurs projets de création et de réalisation d'outils de communication vidéo, sans être des infographistes ou des spécialistes du digital.

Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST.

Elle permet à des professionnels, non spécialistes du digital, de se doter des compétences et outils de production de vidéo indispensables dans des conditions optimales : définition et réglementation du projet vidéo en fonction des besoins de l'entité et ce, en s'inscrivant dans sa stratégie de communication, réalisation des éléments sources (prise de vue/captation d'image) et des livrables définis par le projet, maîtrise des contraintes techniques et règles inhérentes à l'univers de la vidéo.

Certificat professionnel FFP «Vidéo et montage bases techniques» (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

Ces compétences sont nécessaires pour acquérir la maîtrise des règles de cadrage et de la construction des plans, de la prise de son, de la gestion de l'éclairage, de la conception d'une vidéo, des règles de tournage, du montage de la vidéo avec logiciel, pour être en mesure de participer/contribuer à la réalisation de vidéos.

Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST.

Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale :

La certification vise à former des professionnels pour acquérir les compétences nécessaires pour mener une réflexion globale sur les outils digitaux d'une entreprise et leur intégration dans une stratégie de développement sans être des spécialistes du digital pour autant.

Les certifications liées aux compétences au management

Certificat professionnel FFP management des Ressources Humaines (§ exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août) :

Le management des ressources humaines est stratégique et en pleine évolution dans les entreprises, nécessitant un réel professionnalisme. Cette certification est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés. Ce certificat va permettre aux salarié(e)s d'acquérir les compétences, les savoir-faire techniques et relationnels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue, facteur clé de l'efficacité globale de l'entreprise.

La certification professionnelle management opérationnel de la relation service tourisme - MORST - :

Cette certification concerne tous les métiers ayant à adopter une posture de management, cœur de métiers ou fonctions support.

L'objectif est de développer un management intermédiaire de qualité, capable de relever le défi de la délivrance d'un service à la hauteur des attentes des clients, de fédérer et motiver les équipes pour dispenser un service à la hauteur des attentes des client(e)s, de positionner le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Les certifications liées aux compétences dans le domaine de la relation client

La Certification professionnelle relation de service tourisme :

Cette certification concerne l'ensemble des métiers du secteur, à la fois les professionnels en relation avec des client(e)s mais aussi les professionnels en encadrement et les professionnels en «back office».

L'objectif est, notamment, de participer à l'amélioration de la qualité de service en termes de relations avec le ou la cliente(e), de placer la relation de service au cœur de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, de déve-

lopper un nouveau relationnel client(e), basé sur l'intelligence émotionnelle envers le ou la cliente(e) et renforçant la proximité, l'hospitalité, le naturel humain davantage que la procédure institutionnelle et d'augmenter l'employabilité du personnel dans le secteur de la restauration, en favorisant les mobilités entre secteurs. Ce faisant, le ou la titulaire de cette certification se place au cœur de l'évolution sociétale et numérique que connaît la Branche.

Le certificat de compétences des services relation client(e) :

Cette certification valide un ensemble de compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre des activités dans le domaine de la relation client(e) au sein de différents secteurs des services. Elle permet de développer et reconnaître les compétences des salarié(e)s dans le domaine de la relation client(e).

L'objectif est d'établir un contact efficace et adapté aux client(e)s, de réaliser ou suivre la réalisation d'une prestation en assurant la satisfaction des client(e)s de traiter les situations difficiles en préservant la qualité de la relation avec les client(e)s.

Les Blocs de compétences :

Dès 2015, le secteur, dont la branche des chaînes de cafétérias et assimilés, a initié la refonte de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dans le cadre d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences.

Celle-ci a donné lieu à l'écriture d'une base de données de compétences vivantes et actualisées couvrant de nombreux métiers. Les travaux permanents des groupes de travail paritaires permettent ainsi d'adapter au plus près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les branches du périmètre hébergements et restaurations vont établir un état des lieux et une projection à trois ans des métiers, avec une focalisation sur l'impact de la RSE et du numérique et digital sur les métiers et compétences. Les conclusions de cette étude devraient permettre de valider la révision de référentiels d'emploi, de faire évoluer des blocs de compétences, voire créer de nouveaux certificats.

Dans le cadre de cette refonte, des blocs de compétences numériques, mais aussi relatifs au développement durable et à la RSE seront adossés, selon la volonté des partenaires sociaux de la Branche, à chacun des CQP.

— Le bloc de compétences Numériques/Digital :

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les salarié(e)s d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de l'ensemble des salarié(e)s fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

— Le bloc de compétences Développement durable, RSE :

Les enjeux du développement durable ne peuvent plus être ignorés par les entreprises, car ils deviennent déterminants sur le plan économique, social, et environnemental. En restauration la démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi sur la mise en place de bonnes pratiques des employé(e)s, la sensibilisation des client(e)s, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

L'engagement environnemental des établissements est l'un des critères pris en compte par les client(e)s lors de l'organisation de leur séjour. La démarche se traduit, entre autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de produits plus «propres», etc....

II- Les certifications opérationnelles

Ce pôle recouvre l'ensemble des CQP et CQPI actuels et futurs (liés à la transformation des métiers) de différentes branches dont les blocs permettent une qualification ou certification transverse.

Le CQP Plongeur(se) officier de cuisine, le CQP Plongeur(se) en restauration collective : Le(a) plongeur(se) est chargé(e) d'assurer le nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine. Il(elle) assure également le nettoyage des locaux de cuisine. Il(elle) apporte une aide dans de petites préparation ou dans la mise en place.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour installer les plonges et cuisines, appliquer les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gestion des déchets.

Le Titre à finalité professionnelle Commis(e) de cuisine:

Le(a) commis(e) de cuisine est la première étape dans la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il(elle) participe à la préparation des plats ou prépare lui(elle)-même les plats sous la surveillance du (de la) cuisinier(e) (ou du Chef(fe) de partie lorsqu'il(elle) existe) ; il(elle) aide à la mise en place, réceptionne et range les provisions, épingle les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel...

Il(elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisines et mode de consommation des client(e)s en accompagnement de la ou du chef cuisinier.

Le CQP Cuisinier(e), le CQP Cuisinier(e) en restauration collective, le CQP Chef(fe) de cuisine en restauration collective, le CQP Pâtissier(e) en restauration collective, le CQP Chef(fe) pâtissier(e) en restauration collective :

Le(a) cuisinier(e) décide et contrôle la préparation et la finition des plats, vérifie leur qualité, leur présentation et leur départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, calcule les prix. Il(elle) exerce des fonctions de management de son équipe

L'évolution des modes de consommation l'oblige à faire preuve de créativité, à surprendre ses client(e)s ; il(elle) doit aussi prendre en considération les besoins et attentes des client(e)s, tenir compte du stock de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des plats déjà proposés... Le «fait maison», le bio, le recours aux circuits courts, les nouvelles cuisines ouvertes, la cuisine végan, végétarienne... sont autant de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux client(e)s (représentant les marchés chinois, japonais, russe...) ; il(elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouveaux comportements des personnels qu'il(elle) recrute.

Il(elle) doit, par ailleurs, respecter et faire respecter les règles d'hygiène regroupées dans des textes dénommés «paquet hygiène».

Les CQP Crêpier(e), CQP Grilladin(e), CQP Pizzaiolo, CQP Ecailler(e), CQP Barman(aid) du monde de la nuit : Ces salarié(e)s doivent avoir de bonnes qualités à travailler en équipe, une bonne résistance au stress avec de bonnes conditions physiques pour résister à la chaleur des fours à Pizza, des grills ou du froid. Ils ou elles doivent avoir une excellente connaissance des bonnes pratiques et des règles d'hygiène en vigueur et s'adapter aux nouveaux modes de consommations des clients.

Elles ou ils doivent en permanence s'adapter aux évolutions de la clientèle. Ils(elles) doivent également être en capacité de gérer des situations difficiles liés, notamment, aux comportements nouveaux d'une clientèle jeune et/ou étrangère.

Le(a) Barman(aid) sert les boissons commandées par les client(e)s, il(elle) réalise les cocktails classiques de la carte et propose également des compositions de son choix.

Véritable chef(fe) d'ambiance, le(a) Barman(aid) doit savoir créer une atmosphère chaleureuse adaptée à l'établissement et à la clientèle.

Le CQP Agent(e) de restauration, CQP Employé(e) polycompétent de restauration, CQP Employé(e) technique de restauration, CQP Employé(e) qualifié(e) de restauration :

Ces différents CQP comprennent un référentiel de compétences entre la cuisine et la salle de restaurant. Il(elle) peut endosser une partie ou la totalité du rôle de serveur(se), de chef(fe) de rang, voire aide de cuisine.

Il(elle) doit appliquer les principes fondamentaux du nettoyage, les consignes de production et de vente et doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des client(e)s.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation comportementale au gré des évolutions et des attentes nouvelles des client(e)s.

Le CQP Traiteur(euse) organisateur(trice) de réception :

Elle ou il prend en charge, pour le compte de particuliers ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la mise en place et le service d'un repas ou d'un buffet lors de manifestations diverses et réceptions.

Elle ou il dispose d'une forte capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux variations des flux d'activité ainsi qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société accroît l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain, en rendant nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances. Le savoir être, la pratique d'une langue étrangère et l'aptitude à mettre en valeur les produits sont indispensables.

Les CQP Serveur(se) en restauration et CQP Serveur(se) en restauration - option Sommellerie :

Le métier de serveur(se) varie d'un établissement à un autre en fonction de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il(elle) présente le menu, prend la commande, va chercher en cuisine les plats, sert les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Le(a) serveur(se) assure un service de qualité en exécutant rapidement et avec habileté les gestes répétitifs du service, en respectant les règles en vigueur mais également et surtout, en assurant une relation de qualité avec la clientèle en étant aimable et attentif à ses demandes.

III- Les certifications liées au management

Le contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes.

En effet, la clientèle recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention. Dans le recrutement, il convient de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les manager(euse)s à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement posi-

tionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit donc de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des client(e)s avec des besoins «hybrides», et par conséquent, de donner plus d'autonomie au personnel pour des prises de décision immédiates face aux demandes du ou de la cliente tout en demeurant dans un cadre exigeant et réglementé.

Les manager(euse)s doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques. Elles ou ils doivent assurer la qualité de la relation client par les équipes.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, elles ou ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Elles ou ils permettent aux salarié(e)s de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients finaux.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent le fait que, dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés, les postes de management intermédiaires sont occupés très majoritairement par des salarié(e)s bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Il convient, aussi, de prendre en compte les jeunes en poste issus de la génération dite «Millennials», génération très connectée, issue d'une multi culture, né(e)s avec les nouvelles technologies et doté(e)s d'une volonté affirmée de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, elles ou ils raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière». (Etude Sociovision 2017/2018)

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salarié(e)s.

Le CQP Exploitant(e) en restauration :

L'exploitant(e) en restauration est chargé(e) de concevoir et organiser la prestation restauration et les services à la clientèle, de gérer l'établissement et en assurer la rentabilité, de développer une politique commerciale, de concevoir et prendre en charge le management et l'animation des équipes. Il(elle) doit être en capacité de manager(euse) et animer une équipe.

L'exploitant(e) en restauration doit développer des compétences relationnelles spécifiques tant vis-à-vis de la clientèle que de ses salarié(e)s. Ainsi, elle ou il doit gérer la qualité de la relation client de toute l'équipe.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, il(elle) accompagne les opérationnel(le)s dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Il(elle) est un des acteurs(trices) principaux de la satisfaction des client(e)s finaux.

Le CQP Assistant(e) d'exploitation spécialisations restauration et hébergement, le CQP Assistant(e) à la direction d'un restaurant:

L'assistant(e) d'exploitation ou l'assistant(e) à la direction exerce son activité au sein d'un hôtel, d'un restaurant, d'un hôtel restaurant. Il(elle) assiste la direction de l'établissement dans ses tâches quotidiennes et la remplace lors de ses absences. Il(elle) conçoit et organise les prestations et les services associés à la clientèle, gère l'établissement en assurant la rentabilité, développe une politique commerciale. Il(elle) maîtrise la polyvalence du métier, conçoit et prend en charge le management et l'animation des équipes, produit et exploite des analyses économiques.

Les qualités requises pour exercer cette fonction s'articulent autour du goût des relations humaines, du sens de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à animer une équipe.

Manageur(se) intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise, il(elle) est idéalement positionné(e) pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Le CQP Responsable d'un point de restauration :

Le ou la responsable de point de restauration assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration. La compétence culinaire est assurée par un ou une salarié(e)e de la filière cuisine. Par ailleurs, elle ou il encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution ; participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des client(e)s dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Annexe 2 Listes

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA)	Répertoire spécifique		84482	sans niveau spécifique	100	15041	1 ^{er} janvier 2021
<i>Certification professionnelle en langue PIPPLET (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS2634	221768	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>Certificat de langue des signes Française appliquée (NA1) (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	autre	RS4088	103911	sans niveau spécifique	136	15250	sans
Accompagnement VAE	autre		83899	sans niveau spécifique	415	15064	sans
<i>Bilan de compétences (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	autre	RS3592	93559	sans niveau spécifique	415	15081	sans
<i>Référent AFEST : Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS2428	83899	sans niveau spécifique	333	44577	31 décembre 2021
<i>DCL Portugais Diplôme de compétences en langue pour le Portugais (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Italien Diplôme de compétences en langue pour l'Italien (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Espagnol Diplôme de compétences en langue pour le Russe (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Espagnol Diplôme de compétences en langue pour l'Espagnol (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Allemand Diplôme de compétences en langue pour l'Allemand (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Chinois Diplôme de compétences en langue pour le Chinois (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>DCL Anglais Diplôme de compétences en langue pour l'Anglais</i>	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
<i>DCL Arabe Diplôme de compétences en langue pour l'Arabe (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans niveau spécifique	136	15254	1 ^{er} janvier 2021
<i>Certificat de compétences en entreprise (CCE) «Exercer la mission de formateur en entreprise» (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS105	85539	sans niveau spécifique	414	44577	sans
<i>Certificat professionnel FFP «animation de groupes en formation professionnelle» (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS1607	88455	sans niveau spécifique	333	15054	sans
<i>Certificat de compétences en entreprise (CCE) «Exercer la mission de tuteur en entreprise» (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS91	85540	sans niveau spécifique	414	44588	sans
<i>Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS3840	103945	sans niveau spécifique	326	46264/46262	sans
<i>Certificat professionnel FFP «Vidéo et montage bases techniques» (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS1524	87683	sans niveau spécifique	323	46277	sans
<i>Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme</i>	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans niveau spécifique	334	32032	1 ^{er} janvier 2021
<i>Certificat professionnel FFP management des Ressources Humaines (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS870	86398	sans niveau spécifique	315	33054	sans
<i>Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale (exclu de l'extension par arr. 9 août 2021, JO 13 août)</i>	Répertoire spécifique	RS2954	96525	sans niveau spécifique	320	34093	sans
<i>Certificat de compétences des services relation client</i>	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans niveau spécifique	334	34076	1 ^{er} janvier 2021
<i>Certification professionnelle relation de service tourisme</i>	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans niveau spécifique	334	42654	1 ^{er} janvier 2021

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code certifi-fo	Niveau	Code rome	Code NSF	Formacode	Date de fin de va-lidité
CQP Formateur interne en entreprise	RNCP		84640	sans niveau spécifique	K2111	333	44586	sans
CQP Traiteur organisateur de réception	RNCP	RNCP13 608	89651	sans niveau spécifique	D1103	334	21576	sans
CQP Employé polycompétent de restauration	RNCP		86599	sans niveau spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP Assistant à la direction d'un restaurant	RNCP		86600	sans niveau spécifique	G1401	334	42766	sans
CQP Chef de cuisine en restauration collective	RNCP	RNCP31 377		sans niveau spécifique	G1601	334	42729	7 août 2023
CQP Employé technique de restauration	RNCP	RNCP31 326	90107	sans niveau spécifique	G1603	334	42746	7 août 2023
CQP Cuisinier en restauration collective	RNCP		80011	sans niveau spécifique	G1601	221	42729	sans
CQP Employé qualifié de restauration	RNCP		54114	sans niveau spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP Plongeur en restauration collective	RNCP	RNCP31 342	103247	sans niveau spécifique	G1605	334	42780	7 août 2023
CQP Responsable d'un point de restauration	RNCP	RNCP31 343		sans niveau spécifique	G1601	334	42766	sans
CQP Patissier en restauration collective	RNCP	RNCP31 369	103265	sans niveau spécifique	G1602	221	21528	7 août 2023
CQP Chef patissier en restauration collective	RNCP	RNCP31 369	103267	sans niveau spécifique	G1602	221/334	21528	7 août 2023
CQP Chef de production	RNCP	RNCP31 370	103273	sans niveau spécifique	G1601	221/334	42729	7 août 2023
CQP Barman du monde de la nuit	RNCP	RNCP31 330	73634	5	G1603	334	42723	7 août 2023
CQP Exploitant en restauration	RNCP	RNCP31 408	59615	5	G1402	334	42766	7 août 2023
CQP crêpier	RNCP	RNCP31 367	80010	3	G1602	221	42705	7 août 2023
CQP Cuisinier	RNCP	RNCP31 371	83256	5	G1404	221	42746	7 août 2023
Titre à finalité professionnelle Commis de cuisine	RNCP	RNCP31 053	83257	3	G1602	221	42746	21 juillet 2023
CQP Pizzaiolo	RNCP	RNCP31 329	83262	3	G1604	334	42704	7 août 2023
CQP Ecailler	RNCP	RNCP31 383	85402	3	D1105	334	42712	7 août 2023
CQP Agent de restauration	RNCP	RNCP31 403	89409	3	G1603	334	42746	7 août 2023
CQP Assistant d'exploitation spécialisation restauration et hébergement	RNCP	RNCP31 404	89417	5	G1401	334	42766	7 août 2023
CQP Grilladin	RNCP	RNCP31 398	90189	3	G1602	334	42746	7 août 2023

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code certifi-fo	Niveau	Code rome	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
CQP Plongeur officier de cuisine	RNCP	RNCP31 333	90191	3	G1605	334	42781	8 août 2023
Titre à finalité professionnelle Serveur en restauration	RNCP	RNCP31 402	103297	3	G1803	334	42757	7 août 2023

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

(Se reporter à la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle Accord du 31 mars 2010

[Étendu par arr. 14 févr. 2011, JO 19 févr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

La Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés est dotée d'une Convention Collective Nationale étendue le 20 décembre 1999.

En référence à l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969, qui stipule, en son article I, que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées dans les différentes professions, les interlocuteurs de la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés conviennent de la nécessité de mettre en place une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Commerciale Libre Service (CPNEFP-RCLS), dont les attributions sont définies dans l'article susvisé complété des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle et de l'avenant du 7 janvier 2009.

La création de la CPNEFP-RCLS, s'inscrit dans le Contrat d'Avenir relatif au secteur de la restauration du 28 avril 2009 et contribue à la réalisation des accords de branche relatifs à la formation et aux classifications.

Par le présent accord, les parties signataires fixent les règles relatives au fonctionnement de la CPNEFP-RCLS.

Article I Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article II Missions de la CPNEFP-RCLS

La CPNEFP-RCLS a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétence en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment

- permettre l'information réciproque des organisations composant la commission sur la situation de l'emploi dans la branche
 - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.
- À cet effet, la CPNEFP-RCLS examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des certifications. Les résultats de cet examen et les conclusions tirées par la CPNEFP-RCLS en matière de besoins en formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concernés, dont le FAFIH :
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche
 - établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche.

Dans le domaine de la formation, notamment

La CPNEFP-RCLS a pour mission de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification
- rechercher avec les pouvoirs publics et le FAFIH les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment les conditions d'évaluation des actions déformation.

La CPNEFP-RCLS procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires.
- de l'évolution des qualifications professionnelles
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP-RCLS concourt à la mise en œuvre :

- du congé individuel de formation, en faisant connaître aux FONGECIF les priorités de la profession
- du contrat de professionnalisation, en établissant les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans ce cadre
- de la période de professionnalisation en définissant les priorités, les critères de l'échéancier au regard duquel le FAFIH examine les demandes de financement.
- du contrat et de la période de professionnalisation, en procédant au bilan de leur application et en proposant le cas échéant des recommandations

Dans le domaine des qualifications professionnelles, notamment

Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO) a dénoncé sa signature de l'Accord constitutif de la CPNE/IH. Au sein de cette CPNE, ont été créés :

- le CQPIH RECAPE
- le CQPIH Agent de restauration
- le CQPIH Assistant d'exploitation
- le CQPIH Exploitant en restaurant

La CPNEFP-RCLS continuera à développer et promouvoir ces qualifications dans la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés. Ces qualifications correspondront aux compétences de la Branche.

Dès ses premières réunions, la CPNEFP-RCLS formalisera le processus de certification permettant de continuer la démarche engagée depuis 1995 (date de la création du CQPIH Agent de restauration).

La CPNEFP-RCLS sera en relation permanente avec la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), le ministère de l'Éducation Nationale, le ministère de l'Enseignement Supérieur, le ministère de l'Emploi et toutes autres institutions susceptibles de l'aider à simplifier les processus de certification et de qualification visant à promouvoir les collaborateurs de la profession tout en garantissant la qualité des formations et des validations.

La CPNEFP-RCLS définira et reconnaîtra les qualifications lui apparaissant devoir être développées et pouvant être préparées et validées, notamment dans le cadre de l'alternance ou par la voie de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Plus généralement la CPNEFP-RCLS assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des accords collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Certificat Qualification Professionnelle (CQP) et Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Il est précisé que l'enregistrement au RNCP des CQP n'est pas une condition indispensable de création et d'existence du CQP.

L'enregistrement au RNCP étant toutefois un moyen de valoriser les qualifications mises en place par la Profession d'une part, et d'octroyer à ces qualifications la certification reconnue par l'État au même titre que les diplômes de l'Éducation Nationale et les titres du ministère de l'Emploi d'autre part, la CPNEFP-RCLS élaborera le dossier de

demande d'enregistrement au RNCP pour tout CQP créé, dès lors que le contenu du CQP le permet.
Les certificats de qualification peuvent être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (article R 335-16 du Code de l'Éducation).

Article III **Composition de la CPNEFP-RCLS**

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon suivante :

— un collège «salariés», comprenant, pour chacune des fédérations syndicales représentatives sur un plan national 1 titulaire et 1 suppléant.

— un collège «employeurs» comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège «salariés»

Les titulaires et les suppléants siégeront conjointement à la CPNEFP-RCLS.

Le cas échéant, des techniciens liés aux travaux de l'observatoire, des techniciens de l'OPCA ou d'autres intervenants extérieurs pourront être invités à participer à des travaux de la CPNEFP-RCLS. Ils pourront éclairer les membres de la CPNEFP-RCLS sur des sujets en lien avec leurs expertises. Ces techniciens ou intervenants seront invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lors que leur intervention aura été validée par accord entre le collège salariés et le collège employeurs au sein de la CPNEFP-RCLS.

Article IV **Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS**

Le SNRPO mettra à disposition des salles pour organiser les réunions.

En cas d'absence d'un membre titulaire de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Les titulaires et les suppléants reçoivent les convocations et sont destinataires des documents.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le SNRPO, domicilié 22 rue d'Anjou 75008 Paris, assure la charge du secrétariat de la commission : convocation par lettre recommandée avec AR, rédaction des procès verbaux des séances.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les procès verbaux de réunions seront transmis par courriel aux membres de la commission qui apporteront par cette même voie leurs observations.

Dans un souci d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès verbal de réunion sera recueillie par courriel afin de pouvoir promptement le valider, et pouvoir les transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès verbaux sont signés par le Président et le Vice Président.

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un Président, soit un Vice-Président. À chaque renouvellement, le poste de Président est attribué au collège qui détenait le poste de Vice Président et inversement.

Le Président et le Vice-Président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le Président et le Vice-Président assure la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Il a été convenu que les ordres du jour sont établis lors de la réunion précédente par les membres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du jour sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

La commission se réunira au moins quatre fois par an, dans la première année de sa constitution. La fréquence pourra descendre à 3 fois par an à partir de la deuxième année de constitution.

La prise en charge des frais de déplacement des membres titulaires et suppléants présents lors des commissions sera calculée en référence à l'article 6-3 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Lors de ces réunions, il sera abordé les sujets relatifs aux CQP, à la formation et à l'emploi et ce, conformément aux missions de la CPNEFP-RCLS. En annexe de ce présent accord, il a été identifié, sans que cette liste ne présente ni un caractère exhaustif, ni un caractère définitif, les sujets qui pourraient être prioritairement abordés notamment sur l'année 2010.

Une fois par an, les membres de la CPNEFP-RCLS seront conviés à l'assemblée générale de l'association créée pour réaliser les missions déléguées par la CPNEFP-RCLS.

Il a été convenu que :

les membres titulaires et suppléants du collège salariés de la CPNEFP-RCLS bénéficient d'une journée préparatoire la veille de chaque réunion de la CPNEFP-RCLS dans la limite de 4 par an en vue de préparer les réunions.

Les journées préparatoires permettant de préparer les commissions se dérouleront à Paris.

Le membre du collège salarié ayant le mandat de Président ou de Vice-Président se verra attribuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mandat en plus des journées préparatoires prévues en amont des CPNEFP RCLS en vue de mener à bien les missions relatives à son mandat (ces 18 journées sont à répartir par le Président «salarié» ou le Vice-Président «salarié» sur la période de 3 ans de son mandat dans la limite de 8 journées par an prises au titre de son mandat).

Article V **L'Observatoire prospectif des Métiers et des Certifications**

L'Observatoire prospectif des Métiers et des Certifications apporte par ses travaux d'analyse ses préconisations à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter quantitativement et qualitativement les métiers et les qualifications. Les travaux demandés à l'observatoire seront réalisés par l'OPCA FAFIH.

L'observatoire émet des analyses annuelles que la Branche des Chaînes de Cafétérias & assimilés pourra croiser avec le rapport de branche annuel.

Les études et recherches sont la propriété de la CPNEFP-RCLS.

Le rapport de branche annuel sera alimenté de nouveaux indicateurs pour affiner les analyses.

Les dépenses de l'observatoire sont financées par l'OPCA FAFIH sur les fonds de contribution de la professionnalisation des entreprises de la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Article VI **Administration de la CPNEFP-RCLS**

Il sera créé une association qui sera chargée par la CPNEFP-RCLS d'administrer les CQP de la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés. Ce sera une association paritaire dont la mission sera de mettre en œuvre les actions que la CPNEFP-RCLS décide de conduire notamment en matière de reconnaissance des qualifications et de validation des acquis de l'expérience.

La CPNEFP-RCLS missionnera l'association pour monter le dossier de création de CQP, comprenant notamment :

- le référentiel de compétences
- les voies d'accès à ce CQP : formation, VAE
- le processus de validation des compétences
- le cahier des charges permettant de certifier les organisations compétentes pour dispenser la formation ou accompagner à la VAE
- le pré projet de rédaction de la demande d'enregistrement au RNCP

La CPNEFP-RCLS entérinera la création du CQP, puis elle

- enverra une demande à la CNPC
- transmettra le PV de création à l'OPCA FAFIH pour permettre la prise en charge par l'OPCA FAFIH des formations en premier lieu puis de la VAE suite à l'enregistrement au RNCP du CQP.
- communiquera auprès des entreprises de la branche, les services publics de l'emploi et toute autre structure la création du CQP pour en faire sa promotion et faciliter son développement.

La CPNEFP-RCLS missionnera l'association pour réétudier le référentiel d'un CQP dont l'enregistrement au RNCP arrive à échéance l'année suivante en vue de redéposer un dossier d'enregistrement.

La CPNEFP-RCLS missionnera l'association pour la constitution et l'organisation des jurys CQP qui jugeront les dossiers transmis à partir du processus de validation validé par la CPNEFP-RCLS.

La CPNEFP-RCLS missionnera l'association pour l'accréditation des établissements de formation, le suivi des accréditations dans le respect des cahiers des charges, la délivrance des certificats, l'administration des accréditations, des labellisations et de la délivrance des diplômes ou des attestations partielles de certification, ainsi que la réalisation de formations à destination des différents opérateurs intervenant dans le dispositif.

L'association aura une activité d'organisme de formation. Cette activité doit être exclusivement centrée sur les domaines d'intervention résultant des missions qui lui sont attribuées par la CPNEFP-RCLS.

L'association devra travailler dans le sens de la simplification des dispositifs pouvant aller jusqu'à la dématérialisation des dossiers.

Article VI-1 **Composition de l'association**

Seront membres de l'association, les adhérents du SNRPO et les représentants des syndicats de salariés signataires du présent accord.

La qualité de membre de l'association se perd par :

- démission
- radiation prononcée par l'assemblée générale pour motifs graves à la majorité des 3/4 au moins des voix des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés
- disparition de la personnalité morale de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés.

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration. Ce Conseil d'Administration est constitué d'un représentant par fédération syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants du SNRPO.

Le Conseil d'Administration sera réuni dès lors qu'une consultation sera nécessaire et au minimum 2 fois par an.

Le Conseil d'Administration est chargé notamment :

- d'élaborer, à partir des orientations définies par la CPNEFP-RCLS, un programme annuel de travaux ainsi que le budget correspondant (dont le budget de fonctionnement) et proposer ce programme à l'assemblée générale.
- De veiller à la mise en œuvre du programme adopté en assemblée générale, prendre toute décision pour disposer des ressources nécessaires à la réalisation de ces travaux et, pour ce faire, établir toute liaison et coordination avec les instances publiques, nationales et européennes ainsi qu'avec le FAFIH.
- établir le rapport annuel d'activités et le rapport financier qui seront proposés pour approbation à l'assemblée générale.

En cas d'empêchement d'un membre du Conseil d'Administration, il peut se faire représenter par un membre du même collège.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le Conseil d'Administration désigne en son sein ainsi un Bureau constitué :

- d'un poste de Président
- d'un poste de Vice-Président
- d'un poste de Trésorier
- d'un poste de Secrétaire

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement :

- soit un Président et un Secrétaire,
- soit un Vice-Président et un Trésorier.

À chaque renouvellement, les postes de Président et de Secrétaire sont attribués au collège qui détenait les postes de Vice-Président et de Trésorier de l'association et inversement et qui détient le poste de Vice-Président de la CPNEFP-RCLS.

Le Bureau sera réuni dès lors qu'une consultation du Conseil d'Administration sera nécessaire. Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le Président préside également les assemblées générales ordinaires et extraordinaires. Il assure l'exécution des décisions, agit en justice et représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Le Trésorier a délégation du conseil d'administration pour le contrôle permanent des opérations comptables.

L'association réunira une assemblée générale tous les ans. Cette assemblée générale fixe les orientations et les domaines d'intervention de l'association à partir des missions fournies par la CPNEFP-RCLS. Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

L'assemblée générale sera constituée d'un représentant par fédération syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants du SNRPO. Pour assurer une totale transparence dans la gestion et les comptes de l'association, il a été convenu que les membres titulaires de la CPNEFP-RCLS seront invités aux assemblées générales et seront destinataires des comptes de l'association. Par ailleurs, les membres de la CPNEFP-RCLS émettront un avis sur l'adéquation entre les réalisations de l'association et les missions déléguées par la CPNEFP-RCLS.

Les convocations sont envoyées par le Secrétaire aux membres à l'adresse de correspondance du syndicat. En cas de carence du Secrétaire quant à l'envoi des convocations, un membre du Bureau pourra adresser une demande écrite au Secrétaire pour qu'il s'exécute sous un délai de 15 jours à compter la date de réception de la demande écrite. Passé ce délai et devant la carence une nouvelle fois constatée du Secrétaire, le Vice-Président pourra transmettre les convocations.

Il sera réalisé une nouvelle désignation pour le délai restant à courir du mandat initial dès lors qu'un membre du Bureau

- perd son mandat,

-
- démissionne,
 - ou est absent à plus de 3 réunions de suite.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les PV seront transmis dans un délai raisonnable par courriel aux membres des instances qui apporteront par cette même voie leurs observations. Dans le même souci d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès verbal de réunion sera recueillie par courriel mail afin de pouvoir promptement le valider, et pouvoir les transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès verbaux sont signés par le Président et le Vice-Président.

Il a été convenu que

- les membres du Conseil d'Administration du collège salariés bénéficiant d'une journée préparatoire la veille de chaque conseil d'administration dans la limite de 3 par an en vue de préparer les réunions.
- Le membre du collège salarié ayant le mandat de Secrétaire ou de Trésorier se verra attribuer 2 journées préparatoires supplémentaires.
- Les membres du Bureau du collège salariés bénéficiant d'une journée préparatoire la veille d'une assemblée générale extraordinaire.
- Les membres du Bureau du collège salariés bénéficiant d'une journée préparatoire à l'assemblée générale. Cette journée de préparatoire ne sera pas nécessairement prise la veille de l'assemblée générale.
- Les journées préparatoires se dérouleront à Paris.

La prise en charge des frais de déplacement des membres présents lors d'un Conseil d'Administration, d'une assemblée générale ou d'une assemblée générale extraordinaire sera calculée en référence à l'article 6-3 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Article VI-2 Les ressources de l'association

Les ressources de l'association sont :

- Les droits d'adhésion des entreprises du SNRPO
- Les facturations des diplômes
- Les subventions éventuelles perçues pour des projets.
- Les produits relatifs à des activités de formation de l'association

Les produits financiers et recettes seront destinés à financer les activités de l'association autour de la promotion de l'emploi, de la formation et des qualifications de la branche.

Article VI-3 Les charges de l'association

L'association n'aura pas de permanent, ni de charges locatives. La gestion administrative sera portée par le SNRPO. Son adresse de correspondance sera celle du SNRPO, 22 rue d'Anjou 75008 Paris.

Par conséquent, les charges de l'association seront les frais inhérents (convocation, logistique, frais de déplacement, compte rendu)

- aux jurys,
- aux commissions de création et de mise à jour des CQP, de processus de validation des CQP. Ces commissions seront constituées à la demande de la CPNEFP-RCLS. Leurs durées de vie correspondront à la couverture de la demande de la CPNEFP-RCLS
- à l'édition des diplômes
- aux activités de formation

Article VI-4 Les missions de l'association

Article VI-4-1 La création des CQP

Il est convenu que l'association aura la mission de préparer la création des CQP de la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

L'étude devra préciser :

- le métier, les fonctions et activités visées par la qualification :
 - La désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

-
- La description de la qualification
 - La recherche de la ou les Fiche(s) Rome la ou les plus proches
 - Les cadres d'exercice les plus fréquents
 - A. Secteur d'activité et taille des entreprises ou services employeurs
 - B. Responsabilité et autonomie caractérisant les types d'emplois ciblés
 - L'ingénierie (Référentiel d'activités et référentiel de certification) :
 - L'appréciation de la cohérence entre les compétences repérées qui caractérisent le métier ou la fonction ciblé(e) et les capacités attestées par la certification : Le référentiel d'activités
 - La certification se définit par l'identification des compétences ou capacités qui seront évaluées, par le descriptif des modalités d'évaluation et par l'indication de critères appliqués : Le référentiel de certification
 - les activités visées par la qualification : «ce qu'il y a à faire»,
 - les compétences associées aux activités visées par la qualification : la combinaison de connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour accomplir les activités et tâches
 - les compétences ou capacités qui seront évaluées : quelles sont les compétences ou capacités dont les résultats sont évalués ?
 - les modalités d'évaluation : l'organisation précise de chaque épreuve d'évaluation doit être indiquée (mise en situation professionnelle, QCM, rapport de stage...)
 - les critères d'évaluation : consignes et/ou critères donnés et/ou définis par le jury pour évaluer les compétences ou capacités des candidats (barème de notation, étalonnage de la performance attendue, seuil de tolérance de réponses erronées, respect des délais...)
 - Les voies d'accès à la certification :
 - La définition des voies d'accès à la certification.
 - L'élaboration du dispositif d'agrément établi par la branche professionnelle pour préparer au CQP
 - La définition des conditions particulières éventuelles d'accès à la certification
 - Les modalités d'accès ou non au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - Les conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats
 - La description de la procédure de VAE
 - les principes présidant au dépôt de la candidature
 - les modalités de l'accompagnement
 - la nature des évaluations (évaluation en situation de travail réelle ou reconstituée, entretien avec le jury...).
 - Au regard des compétences décrites, la nature des preuves demandées par le jury au candidat
 - En cas de validation partielle : les conseils et propositions que les membres du jury formuleront au candidat en cas de validation partielle
 - La composition du jury délivrant le CQP

Article VI-4-2 L'administration des dossiers CQP

Il est convenu que l'association aura la mission d'administrer les dossiers CQP de la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés :

- La certification des organismes de formation
- La composition du jury délivrant le CQP
- La délivrance des CQP

Article VI-4-3 L'évolution des CQP

À la demande de la CPNEFP-RCLS, et au plus tard 1 an avant la date d'échéance au RNCP, l'association aura la charge de retravailler le dossier d'enregistrement du CQP :

L'étude devra préciser :

- le métier, les fonctions et activités visées par la qualification :
- L'ingénierie (Référentiel d'activités et référentiel de certification)
- Les voies d'accès à la certification :
- Les modalités d'accès ou non au CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

— La composition du jury délivrant le CQP

Article VI-4-4
La formation des membres de la CPNEFP-RCLS et de l'association

Pour permettre à chacun des membres de la CPNEFP-RCLS et à chacun des acteurs de l'association d'appréhender leurs missions, il sera organisé une formation par l'association. Cette formation sera planifiée à chaque renouvellement de la CPNEFP-RCLS (tous les 3 ans), ou dès lors qu'une évolution de la réglementation impacte les missions de chacun.

Article VI-4-5
La formation autour de la promotion, du développement des CQP

L'association, à la demande de la CPNEFP-RCLS, pourra organiser des formations auprès des acteurs de la certification : organismes de formation, salariés d'entreprises...

Article VII
Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail et de l'article 3 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés et par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à trois mois.

Article VIII
Publicité - Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Dans le même temps, l'association prévue à l'article VI sera constituée. Le présent accord sera complété par un protocole d'accord qui devra être conclu avec le FAFIH.

ANNEXE

Liste non exhaustive et non définitive des sujets pouvant être prioritairement abordés par la CPNEFP-RCLS

Autour des CQP

Création des CQP :

— Missions données à l'association,

 Création CQP,

 Rédaction des cahiers des charges de certification

— Validation des travaux remis par l'association

— Dépôt de demande d'enregistrement au RNCP (Répertoire national de Certifications professionnelles) des CQP de la branche auprès de la CNCP (commission nationale des certifications professionnelles)

Les certifications en cours :

— Étude et certification des demandes de certification des organismes de formation et des entreprises souhaitant préparer les CQP

— Suivi du travail des jurys CQP

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et son mode de certification :

— Étude et validation des modèles de dossiers de demande de VAE

— Dépôt de demande d'enregistrement au RNCP (Répertoire National de Certifications Professionnelles) des CQP de Branche auprès de la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles)

— Suivi du travail des jurys VAE CQP

Autour de la formation

Promouvoir la politique formation dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés.

Pour 2010 cela pourrait être : Le Centre Virtuel de Ressources : son fonctionnement, son déploiement.

Autour de l'emploi

Étudier l'évolution de l'emploi et présenter un rapport.

Pour 2010, cela pourrait être : Le réseau et les supports d'information autour des métiers,
des certifications
des parcours professionnels dans notre branche

Accord du 30 juillet 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Préambule

En 2010, la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés a souhaité se doter d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle afin poursuivre la déclinaison des accords formation de la branche. La création de cette CPNEFP a été actée dans l'accord de branche du 31 mars 2010 et, la CPNEFP ainsi créée a pris le nom de CPNEFPRCLS. Dans le même accord, la CPNEFPRCLS a également été dotée d'une association de gestion afin d'administrer les CQP créés par la branche, que les partenaires sociaux désiraient promouvoir.

En 2015, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher de l'OPCA FAFIH et de l'organisme certificateur de celui-ci et, ont remis en cause la nécessité de maintenir en fonction l'association précitée.

En conséquence, l'accord du 31 mars 2010 qui fixe le fonctionnement de la CPNEFPRCLS et de l'association de gestion est annulé et remplacé par le présent accord.

Article I Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article II Missions de la CPNEFP-RCLS

La CPNEFP-RCLS a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les missions et attributions de la commission sont :

Dans le domaine de l'emploi, notamment :

— permettre l'information réciproque des organisations composant la commission sur la situation de l'emploi dans la branche

— étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

À cet effet, la CPNEFP-RCLS examine l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son

champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des certifications du FAFIH.

Dans le domaine de la formation, notamment :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification
- rechercher avec les pouvoirs publics et le FAFIH les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- définir les orientations prioritaires de la branche en matière de formations
- proposer au conseil d'administration de l'OPCA les règles de prise en charge de ces formations
- traiter des questions relatives à la formation initiale et continue
- déterminer les actions de formation prioritaires dans le cadre de la période de professionnalisation.

Dans le domaine des qualifications professionnelles, notamment :

- continuer à développer et promouvoir les qualifications dans la Branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés au travers des CQP RCLS ou des CQPI
- accréditer les organismes de formation qui délivreront les CQP de la branche,
- être en relation permanente avec la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), le ministère de l'Éducation Nationale, le ministère de l'Enseignement Supérieur, le ministère de l'Emploi et toutes autres institutions susceptibles de l'aider à simplifier les processus de certification et de qualification visant à promouvoir les collaborateurs de la profession tout en garantissant la qualité des formations et des validations,
- demander l'enregistrement au RNCP pour tout CQP créé, dès lors que le contenu du CQP le permet,
- arrêter la liste des formations accessibles dans le cadre du compte personnel de formation pour les salariés de la branche
- arrêter les certifications pouvant être inscrites à l'inventaire
- arrêter la liste de formations réglementées
- organiser les processus destinés à accréditer les organismes dispensant les formations de la branche
- établir une liste des CFA bénéficiant du soutien financier de la branche

Plus généralement, la CPNEFP-RCLS assure les missions qui lui sont définies dans le cadre des accords collectifs nationaux conclus au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau de la branche et les dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables.

Article III Composition de la CPNEFP-RCLS

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon suivante :

- un collège «salariés», comprenant, pour chacune des fédérations syndicales représentatives sur un plan national 2 titulaires et 2 suppléants
- un collège «employeurs» comprenant un nombre de titulaires et de suppléants égal au collège «salariés»

Les titulaires et les suppléants siégeront conjointement à la CPNEFP-RCLS.

Le cas échéant, des techniciens liés aux travaux de l'observatoire, des techniciens de l'OPCA ou d'autres intervenants extérieurs pourront être invités à participer à des travaux de la CPNEFP-RCLS. Ils pourront éclairer les membres de la CPNEFP-RCLS sur des sujets en lien avec leurs expertises. Ces techniciens ou intervenants seront invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lors que leur intervention aura été validée par accord entre le collège salariés et le collège employeurs au sein de la CPNEFP-RCLS.

Article IV Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS

Tous les 3 ans, chaque collège choisit parmi ses membres, alternativement, soit un Président, soit un Vice-Président. À chaque renouvellement, le poste de Président est attribué au collège qui détenait le poste de Vice Président et inversement.

Le Président et le Vice-Président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le Président et le Vice-Président assure la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Il a été convenu que les ordres du jour sont établis lors de la réunion précédente par les membres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du jour sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Dans un objectif de simplification et de dématérialisation, les convocations aux réunions seront transmises par courriel aux membres de la commission.

Les titulaires et les suppléants reçoivent les convocations et sont destinataires des documents.

Afin, d'assurer un fonctionnement opérationnel efficace sans devoir attendre la réunion suivante, il est convenu que l'approbation du procès-verbal de réunion pourra être recueillie par courriel afin de pouvoir promptement le valider, et le transmettre, le cas échéant, aux instances extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-Président.

En cas d'absence d'un membre titulaire de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le remplace et bénéficie à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Les décisions sont prises par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.

Le secrétariat de la CPNERCLS sera assuré par l'OPCA FAFIH.

La commission se réunira au moins 4 fois par an.

La prise en charge des frais de déplacement des membres titulaires ou suppléants présents lors des commissions sera calculée en référence à l'article 6-3 de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Il a été convenu que :

- les membres titulaires et suppléants du collège salariés de la CPNEFP bénéficient d'une journée préparatoire la veille de chaque réunion de la CPNEFP dans la limite de 4 par an en vue de préparer les réunions.
- Les journées préparatoires permettant de préparer les commissions se dérouleront à Paris.
- Le membre du collège salarié ayant le mandat de président ou de vice président se verra attribuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mandat en plus des journées préparatoires prévues en amont des CPNEFP RCLS en vue de mener à bien les missions relatives à son mandat (ces 18 journées sont à répartir par le Président «salarié» ou le Vice Président «salarié» sur la période de 3 ans de son mandat dans la limite de 8 journées par an prises au titre de son mandat).

Article V **L'Observatoire prospectif des Métiers et des Certifications**

L'Observatoire prospectif des Métiers et des Certifications constitué au sein de l'OPCA FAFIH apporte par ses travaux d'analyse, des préconisations à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter quantitativement et qualitativement les métiers et les qualifications.

L'observatoire émet des analyses annuelles que la Branche des Chaînes de Cafétérias & assimilés pourra croiser avec le rapport de branche annuel.

La CPNERCLS peut demander à l'observatoire la réalisation d'études thématiques nécessaires aux travaux qu'elle conduit.

Les études et recherches réalisées pour la branche sont la propriété de la CPNEFP-RCLS.

Article VI **Administration de la CPNEFP-RCLS**

Pour toute création de CQP, la CPNEFP-RCLS créera une commission AD HOC qui aura pour mission de définir

- le référentiel de compétences
- les voies d'accès à ce CQP : formation, VAE
- le processus d'évaluation et de validation des compétences
- le cahier des charges permettant de certifier les organisations compétentes pour dispenser la formation ou accompagner à la VAE
- le pré projet de rédaction de la demande d'enregistrement au RNCP

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

Pour les CQP dont l'enregistrement arrive à échéance, la CPNEFP-RCLS créera une commission pour réétudier le référentiel en vue de redéposer un dossier d'enregistrement.

Pour ces travaux, la commission se fera accompagner par les techniciens du FAFIH.

La CPNEFP-RCLS missionnera le service certificateur de l'OPCA FAFIH pour la constitution et l'organisation des jurys CQP qui jugeront les dossiers transmis à partir du processus de validation entériné par la CPNEFP-RCLS.

La CPNEFP-RCLS procédera à l'accréditation des établissements de formation.

La CPNERCLS confiera au service certificateur du FAFIH :

-
- le suivi des accréditations dans le respect des cahiers des charges,
 - la délivrance des certificats,
 - l'administration des accréditations, des labellisations,
 - la délivrance des diplômes ou des attestations partielles de certification,
 - la réalisation de formations à destination des différents opérateurs intervenant dans le dispositif.

Article VII Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié à tout moment selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail et de l'article 3 de la convention collective.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à trois mois.

Article VIII Publicité - Dépôt

Le présent accord sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, auprès des services du Ministère du Travail, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services du Ministère du Travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Dans le même temps, l'association prévue à l'article VI sera constituée

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

Objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage Accord du 16 décembre 2015

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective «Hôtels, cafés, restaurants»)

Organisme collecteur - FAFIH

(Voir «Hôtel, café, restaurants», Accord du 26 mai 2016)

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n° 16 du 15 novembre 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE CGC ;

CGT FCS.

Préambule

Notre branche des Chaînes de cafétérias et assimilés se caractérise par :

- une forte féminisation des métiers,
- un nombre significatif de temps partiels en grande partie féminins,
- des écarts de rémunérations pouvant exister entre femmes et hommes selon le niveau hiérarchique,
- une répartition femmes/hommes déséquilibrée selon le niveau hiérarchique.

À ce titre, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée des partenaires sociaux de notre branche.

Afin de répondre à cette préoccupation, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité approfondir la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre d'une Commission de Travail dédiée sur des thèmes clés : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les conditions de travail des salariés et de la femme enceinte, la parentalité, l'articulation des temps de vie privés et professionnels & le suivi de données chiffrées.

L'objectif du présent accord poursuivi par les partenaires sociaux signataires est d'agir sur ces différents aspects afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité.

L'accès à l'emploi sans distinction de sexe, ou de situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998, étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 2 Domaines d'actions en faveur de l'égalité

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer. Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Le présent texte s'appuie sur la restitution du travail réalisé dans la branche par la Commission de Travail Égalité Professionnelle Femmes/Hommes mise en place et mené sur les domaines prioritaires suivants :

- Le recrutement, l'accès à l'emploi et la mixité des emplois : article 3
- La formation professionnelle : article 4
- Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière : article 5
- L'égalité salariale : article 6
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales : article 7

Article 3 Recrutement, accès à l'emploi et mixité des emplois

3.1 Lutte contre les préjugés et les stéréotypes

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer dans nos métiers de restauration aux inégalités notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculin ou féminin.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure de leurs possibilités.

Dans l'objectif d'élargir cette sensibilisation au plus grand nombre au sein de notre branche et afin de contrer les préjugés touchant certains de nos métiers et la mixité de leur accès, un guide de communication propre à notre branche sera réalisé au sein de la Commission de Travail et de Suivi mise en place par le présent accord. Il visera à valoriser les métiers, formations (CQP) et parcours professionnels existant au sein de notre branche et leur ouverture à tous, afin d'accompagner une meilleure mixité et équilibrer autant que possible la proportion hommes/femmes dans nos différents métiers quel que soit le statut (Employé, AM ou Cadre) ou la fonction concernée. Ce support pourra servir aussi bien à la communication en interne de la Branche qu'en externe, auprès des écoles, de l'Éducation Nationale, Salons Formation et Emploi, Pôle Emploi etc....

De même, et afin d'accompagner au mieux le plus grand nombre au sein de notre branche et promouvoir au mieux l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en son sein, il sera élaboré par la Commission de Travail et de Suivi prévue, un Guide des bonnes pratiques sur ce sujet (recrutement, accès à la formation professionnelle etc...)

Ces supports de communication qui seront construits au sein de la Commission de Travail et de Suivi devront être soumis à la Commission Paritaire pour validation avant toute diffusion.

3.2 Recrutement et mixité de l'emploi

3.2.1

Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi, doit être objective. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention «H/F» devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

3.2.2 Recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et le poste à pourvoir.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, chaque fois que possible, dans leur processus de recrutement, aussi bien internes qu'externes, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la Branche, veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

3.2.3 Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de notre branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de notre volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de Direction.

Pour ce faire, elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement sur les fonctions à fortes responsabilités et de Direction.

Afin de tendre à résorber un éventuel déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes sur les postes d'encadrement et sur les fonctions à fortes responsabilités et de Direction en leur sein, les entreprises de la branche sont incitées à privilégier à diplômes, compétences et expériences égales l'embauche des candidates femmes aux postes à pourvoir.

De même, elles s'attacheront à favoriser, la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines dans l'encadrement.

Article 4 La formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier important pour corriger les inégalités professionnelles. La branche considère que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est primordiale pour la mise en œuvre des parcours professionnels ainsi que le déroulement de carrière et déterminante pour la mixité dans nos différents métiers.

Il est rappelé que les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les hommes et les femmes.

L'un des objectifs poursuivis au sein de la Branche en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes étant de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers et leur mixité, les entreprises sont incitées à :

-
- poursuivre leur démarche de qualification des salariés femmes et hommes par la formation professionnelle, notamment, par le biais des Certifications de Qualification Professionnelle créés au niveau de la branche.
 - mettre en place des actions de communication visant à attirer les femmes vers des formations à des postes et métiers traditionnellement considérés comme masculins et inversement à valoriser les postes et métiers traditionnellement considérés comme féminin.
 - favoriser les déroulements de carrière des femmes et des hommes par l'accès à la formation dans le cadre de leur parcours professionnel.
 - organiser les formations de manière à en favoriser l'accès et la participation. Par exemple : communication des dates de formation suffisamment à l'avance, privilégier chaque fois que possible le déroulement à proximité du lieu de travail et sur le temps de travail, privilégier si possible le e-learning..., afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales
 - tendre à ce que le nombre de femmes participant aux formations soit proportionnel à la répartition femmes/hommes dans leurs effectifs respectifs.

En termes de formation, un intérêt particulier sera porté aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou toute absence de plus de 12 mois pour une autre raison. Pour déterminer les besoins en formations de ces personnes, un entretien professionnel leur sera systématiquement proposé à leur retour pour faire le point sur leur situation.

Article 5

Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière

5.1

Évolutions de carrière et parcours professionnels

La branche rappelle que la qualification professionnelle et l'évolution dans la grille de classification sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En conséquence, les entreprises se doivent d'offrir des conditions de promotion et d'évolution dans la grille de classification qui garantissent l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Les salariés, quel que soit leur sexe, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et notamment en matière d'accès à des postes à responsabilité. Pour ce faire les entreprises devront accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle notamment par le biais des bilans de compétence, des entretiens annuels, des formations certifiantes et diplômantes (CQP) et des VAE et favoriser l'accès des femmes à des postes de direction ou des postes à responsabilités.

Les entreprises devront veiller à informer les salariés des postes à pourvoir et à communiquer auprès d'eux sur la politique de mobilité, la formation interne, et les parcours qualifiants.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place des initiatives visant à inciter les femmes à évoluer sur tous les métiers de l'entreprise.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la proportion des cadres femmes. À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux. Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

5.2

Mobilité professionnelle

Un système d'information des postes à pourvoir doit être prévu dans chaque entreprise afin de favoriser la mobilité interne du personnel. Pour ce faire, il devra être mis en place par l'employeur, dans chaque site un espace dédié à l'affichage visant à informer les salariés des postes à pourvoir sur leur établissement et sur les établissements alentours.

Les salariés absents en congé maternité, congé d'adoption, congés parentaux ou pour raisons de santé & qui en auront fait la demande à leur hiérarchie, seront informés, pendant leur période d'absence, des postes à pourvoir dans leur établissement.

Les entreprises de la branche devront mettre en place un cursus d'accompagnement (interne ou externe) au profit des salariés s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle afin de les aider à définir leur projet professionnel et développer au besoin leur compétences managériales. Les cursus d'accompagnement devront être adaptés afin d'être cohérents avec les besoins de chaque niveau de responsabilités des entreprises.

Pour les salariés sollicitant une mutation géographique pour suivre leur conjoint muté ou pour des raisons de rapprochement familial, un examen attentif de la demande devra être réalisé dans la perspective d'y faire droit, compte

tenu toutefois des exigences et contraintes existant dans chaque entreprise concernée. Une réponse devra être apportée aux salariés faisant état de ce type de demande dans les 3 mois suivant sa réception.

5.3 Salariés à temps partiel

Il est rappelé que le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation est la règle.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus d'une demande de passage à temps partiel devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront de la compatibilité entre l'organisation et la charge de travail des salariés à temps partiel avec leur temps de travail.

Par ailleurs, partant du constat que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée de travail des salariés à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité des secteurs et la mixité dans l'emploi et que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet, assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches nécessitées par l'activité des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées par ailleurs à aborder les points suivants dans le cadre de leurs négociations relatives aux temps partiel :

- Porter une attention particulière au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 25 H hebdomadaire et sur les possibles perspectives d'évolution de leur horaire contractuel.
- l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une polycompétence : il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier, d'une part, ou l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur, d'autre part, pour améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels ;

5.4 Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Lors des absences longues liées à la parentalité et afin de maintenir le lien avec l'entreprise et l'équipe de travail à laquelle appartient le salarié, l'employeur communiquera, au fur et à mesure, et à condition que le salarié en ait fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise ou du service diffusées aux autres salariés de l'entreprise.

À l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

5.5 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'occasion privilégiée pour chaque salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, ses compétences, son projet professionnel, ses perspectives d'évolution (changement de poste, promotion,...), et les formations qui peuvent y contribuer.

Il constitue le cadre dans lequel les employeurs et les salariés peuvent identifier et évoquer des solutions à des problématiques rencontrées de stagnation professionnelle verticale ou horizontale.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent systématiquement proposer un entretien professionnel au retour du ou de la salarié(e). Lors de cet entretien, l'employeur est invité à mettre à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

La branche invite les entreprises à utiliser ces entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés. Un besoin de formation peut être identifié à cette occasion et des actions de formation notamment de remise à niveau proposées.

Par ailleurs, il devra au surplus être organisé, chaque fois que possible, un entretien avec le salarié qui le souhaite, avant son départ en congé lié à la parentalité, ainsi qu'un entretien de préparation au retour (entretien de reprise) dans le cadre de ces longues absences, afin que les salariés puissent reprendre leur poste et leur parcours professionnel dans les meilleures conditions possibles.

5.6 Congés liés à la parentalité et déroulement de carrière

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne constituent pas un frein à

l'évolution professionnelle du ou de la salarié(e).

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation.

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

5.7 Condition de travail et sécurité au travail

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également trouver à s'appliquer en matière de conditions de travail et de sécurité au travail.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes et inversement.

Article 6 Égalité salariale

6.1 Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps. Afin de s'en assurer, les employeurs devront réaliser chaque année un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, des plans d'actions pour la mise en œuvre de mesures correctrices.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts constatés. Les entreprises de la branche s'engagent à faire de la correction de ces éventuels écarts une priorité.

Il est rappelé que, bien que les différents rapports de branche démontrent dans les entreprises de la branche une réduction sensible au fil des années des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories confondues, et une situation quasi égalitaire entre les femmes et les hommes de statut Employé et les femmes et les hommes de statut Agents de Maîtrise, il n'en demeure pas moins que malgré les progrès opérés depuis ces dernières années le haut de la pyramide des classifications fait apparaître un écart dans la rémunération des cadres femmes.

À cet égard, les entreprises de la branche conviennent de se fixer comme objectif d'affiner leur analyse de cette situation en interne et de détecter les éventuels écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes de statut Cadre à travail, diplômes, compétences, expériences et ancienneté identiques.

Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

6.2 Rémunérations suite aux retours des congés maternité ou d'adoption

À l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique et est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les sala-

riés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité ou d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

Article 7 **Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales**

Les parties signataires convaincues qu'une conciliation équilibrée de la vie professionnelle et personnelle des salariés est un vecteur essentiel à l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entendent inciter les entreprises à prendre en compte, autant que possible dans leur organisation, les obligations de leur personnel liées à leur vie familiale.

Au-delà, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes :

7.1 **Organisation du temps de travail, des réunions et usage des courriels**

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lorsque les réunions sont organisées en dehors des horaires habituels de travail de leurs salariés, les entreprises devront veiller (sauf cas d'urgence) à ce que celles-ci soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, les entreprises de la branche sensibiliseront leurs salariés et les managers au bon usage des courriels (privilégier les horaires et périodes de travail pour l'envoi des courriels).

7.2 **Télétravail**

Le télétravail pouvant être un outil permettant l'aménagement des conditions de travail tenant compte des contraintes personnelles, et notamment des temps de trajet, les entreprises sont incitées à expérimenter le télétravail dans les métiers où cela est possible en l'encadrant précisément et en posant comme principes :

- de répondre à la double volonté du salarié et de l'entreprise
- lorsque l'organisation du travail le permet dans de bonnes conditions
- avec une alternance régulière, dans le cadre de la semaine ou du mois, entre le lieu de réalisation du «télétravail» et l'entreprise, afin de conserver le lien entre le salarié, son service et l'entreprise

Les entreprises de la branche sont également incitées à ouvrir en leur sein des négociations à ce sujet avec leurs partenaires sociaux internes.

7.3 **Salariées enceintes**

7.3.1 **Grossesse et autorisations d'absence**

Il est rappelé que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, le conjoint de la femme enceinte bénéficie pour sa part d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse, maximum, afin d'accompagner la future mère.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Aussi bien pour la femme enceinte que pour son conjoint, ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Un justificatif peut être demandé par l'employeur.

7.3.2 **Pauses des femmes enceintes**

Il est rappelé qu'au sein de la branche, à compter du quatrième mois précédent la date présumée de l'accouchement,

et après déclaration auprès de l'employeur, les femmes enceintes travaillant en exploitation bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail de 15 minutes par séquence de travail de 4 heures ou plus.

Le dispositif sera amélioré de la façon suivante : les femmes enceintes travaillant en exploitation, dont la grossesse aura été préalablement déclarée auprès de leur employeur, bénéficieront à compter du cinquième mois de grossesse, pour toute séquence de travail effectif de 2 heures, d'1 heure 50 minutes de temps de travail effectif et 10 minutes de repos sans réduction de salaire.

7.3.3 Nombre de fermetures des femmes enceintes

Par ailleurs, à compter du 6^{ème} mois de grossesse, les salariées travaillant en exploitation seront autorisées à ne réaliser que trois fermetures au maximum par semaine.

7.3.4 Amplitude de la journée de travail des femmes enceintes

L'amplitude de la journée de travail des femmes enceintes ne pourra excéder 11 H 00, au lieu de 13 heures.

7.4 Mesures visant à favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes

7.4.1 Allaitement

Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du Code du travail autorise chaque femme à prendre une heure sur sa journée de travail pour allaiter, répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi et ce, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

7.4.2 Aménagement d'horaires à la reprise suite à congés maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche devront mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à leurs contraintes et à leur organisation, la possibilité pour leurs salariés de bénéficier, à leur demande, d'un aménagement de leurs jours et horaires de travail pendant le premier mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption, pour permettre au besoin aux salariés-parents de trouver une organisation optimale pour la garde de leur enfant.

Les refus devront être justifiés et motivés auprès du salarié (contraintes organisationnelles etc...)

Les demandes devront être adressées par les salariés des entreprises de la branche à leur hiérarchie en respectant un délai d'au minimum un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, réponse devant être apportée à leur demande au minimum 15 jours avant leur reprise du travail.

7.4.3 Aménagement d'horaire rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6^{ème}

Chaque entreprise de la branche devra mettre en place en interne, selon des dispositifs propres et adaptés à ses contraintes et à son organisation, la possibilité pour ses salariés de bénéficier d'un aménagement de son horaire de travail pour lui permettre d'accompagner son ou ses enfants le jour de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6^{ème} incluse.

Les refus devront être justifiés auprès du salarié (contraintes organisationnelles, nombre de demandes simultanées trop important, absentéisme, activité spécifique liée à l'établissement ce jour-là etc...).

Les salariés-parents le souhaitant ont la possibilité de demander à leur hiérarchie de positionner un jour de congé payé ou de RTT lorsqu'ils en disposent, le jour de la rentrée scolaire. Les employeurs sont invités à examiner ces demandes de manière objective compte tenu de leurs contraintes organisationnelles.

7.4.4 Ordre des départs en congés payés

L'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

7.4.5 Aide à la gestion de la parentalité

Les entreprises de la branche communiqueront à l'interne sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront en fonction de leur contexte propre, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (solutions pour garde d'enfants, CESU etc...).

Article 8 **Données statistiques**

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'un suivi annuel sur la base, notamment, des indicateurs suivants :

Développement et renforcement de la mixité des emplois / Recrutement	Suivi des candidatures et notamment sur la proportion de candidatures hommes-femmes reçues
	Nombre de candidatures retenues selon le sexe et le poste.
	Répartition des effectifs par niveau de classification, sexe et salaire
	Répartition des effectifs par emploi et par sexe.
	Nombre et répartition des embauches CDI/CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail
Formation	Nombre de formations, actions de sensibilisation mises en œuvre
	Répartition des formations en fonction du sexe, statut, âge, temps de travail...
	Nombre de formation par sexe/emploi/niveau de classification/nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).
Promotion professionnelle	Comparaison du nombre de promotions par sexe, durée du travail et emploi.
	Nombre de promotions par sexe suite à une formation diplômante ou qualifiante
Rémunération	Statistiques pour mesurer les éventuels écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes par classification.
Congés liés à la parentalité	Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.
Condition de travail / Sécurité au travail	nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe/emploi.

Article 9 **Commission de Travail et de Suivi**

Une commission de travail et de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc.*) et un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires, se réunira tous les ans pour examiner les indicateurs de suivis déterminés, les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche, faire le bilan de l'application des dispositions du présent accord et échanger sur les éventuelles adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

Cette commission aura également pour mission de construire puis faire évoluer le guide de communication branche relatif à l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes prévu par le présent accord.

Article 10 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 11 **Extension**

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

Article 12 **Publicité dépôt**

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

Article 13

Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

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

Avenant n° 17 du 14 décembre 2018

[Étendu par arr. 17 fevr. 2020, JO 22 fevr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

Article 1

Mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

La CPPNI des Chaînes de Cafétérias et assimilés se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche.

Article 2

Missions et fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

2.1

Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II & III du code du travail, la CPPNI des Chaînes de Cafétérias et assimilés exerce les missions suivantes :

- 1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2^o Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- 3^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 4^o Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- 5^o Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale.
- 6^o Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
- 7^o Elle exerce également les missions de la Commission de Conciliation prévue à l'article 39 de la convention collective nationale.

2.2 Fonctionnement de la CPPNI

Réunions

La CCPNI se réunit au minimum trois fois par an et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Bureau

Le bureau de la CPPNI est composé d'un(e) Président(e) et d'un(e) Vice-Président(e) dont les mandats sont d'une durée de deux ans.

Lorsque le/la Président(e) appartient au SNRPO, le/la Vice-Président(e) appartient au collège salarié et alternativement tous les deux ans.

Pour la première mandature, il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la Présidence sera assurée par un représentant désigné par le SNRPO, et la Vice-Présidence par le collège salarié.

Compte tenu de la pluralité d'organisations syndicales représentatives au sein du collège «salariés», la désignation du représentant à la Présidence ou à la Vice-Présidence pour ce collège se fera par accord entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège «salariés».

Dans l'hypothèse où aucun accord ne serait trouvé entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège «salariés» il est convenu par les signataires du présent accord que l'ordre de roulement pour occuper ces fonctions se fera en fonction de l'ordre alphabétique du sigle des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans cette circonstance, toute organisation syndicale pourra choisir de passer son tour.

Fonctions du Président et du Vice-Président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI ainsi que de convoquer les organisations syndicales aux réunions dans les délais prévus par le présent accord.

Le Vice-Président a pour fonction de rédiger un compte-rendu ou un procès-verbal de chaque séance et d'assister le Président dans ses responsabilités.

En cas d'absence ou d'empêchement du Président ou du Vice-Président à l'occasion d'une réunion de la CPPNI, il est procédé à la désignation d'un Président ou Vice-Président de séance au sein du collège concerné.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par la partie employeur, laquelle est chargée à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de conciliation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprises visés à l'article 5 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la transmission des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI aux partenaires sociaux membres de la CPPNI établis par le/la Vice-Président(e). Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai d'un mois après la réunion. L'approbation des comptes rendus des réunions plénières interviendra lors de la séance suivant sa transmission.
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

Article 3 Composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

3.1 Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de négociation

a Composition en formation de négociation

En formation de négociation, la CPPNI est réunie en formation plénière.

La commission est composée de manière paritaire de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés, les délégations par organisation représentative de salariés *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 fevr. 2020, JO 22 fevr.*) peuvent être composées au maximum de quatre délégués.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la CPPNI, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

b
Fonctionnement en formation de négociation

Thèmes de négociation visés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 III du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail à savoir :

— Négociation annuelle : salaires

— Négociation triennale :

— conditions de travail et gestion des compétences

— travailleurs handicapés

— formation professionnelle et apprentissage

— Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

— Négociation quinquennale :

— classification,

— épargne salariale,

Au-delà de ces thèmes de négociation obligatoires, et conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, elle a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche, et peut définir, dans le respect de la législation en vigueur, les garanties qui leur sont applicables dans les matières identifiées par les partenaires sociaux.

Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

— les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année suivante, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail

— le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner une ou plusieurs commission(s) de travail ;

— le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé de manière paritaire d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

Convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés sous la responsabilité du Président de la CPPNI par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion plénière.

Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la veille de chaque commission paritaire constituée en formation plénière à laquelle ils ont été désignés.

Dans le cadre des dispositions instaurées à l'article 6 de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et Assimilés, il pourra être pris en charge jusqu'à une réunion préparatoire par trimestre par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national, à raison de 3 délégués par dites réunions préparatoires, soit 12 prises en charge au plus au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 fevr. 2020, JO 22 fevr.*) fixées la veille des réunions plénaires.

3.2 Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation d'interprétation

a Composition en formation d'interprétation

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective. La CPPNI est composée de manière paritaire, elle siège avec les représentants des organisations représentatives dans la branche à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative pour la délégation salarié et autant de représentants pour la délégation employeur.

b Fonctionnement en formation d'interprétation

Saisine de la commission d'interprétation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du Secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette saisine émane soit d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et Assimilés, soit à la demande d'une juridiction.

Le Secrétariat organise une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de deux mois suivant la date de réception du dossier de saisine complet pour rendre un avis. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit.

Dossier de saisine de la commission d'interprétation

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

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

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

Délai de convocation de la commission d'interprétation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

Modalité de rendu des avis par la commission d'interprétation

Les avis de la commission d'interprétation seront rendus en réunion par la totalité des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ils seront consignés dans un procès-verbal. Le cas échéant, ce procès-verbal pourra constater un désaccord entre les membres de la commission.

Le procès-verbal devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, être transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr.*) de la branche des chaînes de cafétérias et assimilées.

De même, le procès-verbal est communiqué à l'auteur de la saisine dans le même délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

3.3 Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de conciliation

Les conditions de fonctionnement et de saisine de la CPPNI dans le cadre de ses missions de conciliation sont celles prévues à l'article 39 de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés.

3.4 Dans le cadre de ses missions d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI exerce les missions de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (article L. 2232-10 du code du travail).

Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

L'observatoire se réunit une fois par an et ses membres se verront transmettre à cette occasion une synthèse récapitulative des accords recueillis.

Article 4 **Transmission des conventions et accords d'entreprises à la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires (personnes physiques), leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche Chaînes de Cafétérias et Assimilés, l'adresse numérique de la CPPNI est la suivante : cppnichaines-decafeterias@gmail.com.

Il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord que pour la transmission par courrier l'adresse postale est l'adresse du SNRPO en charge du secrétariat administratif.

À réception d'une convention ou d'un accord collectif sur l'une de ces adresses, un exemplaire est adressé aux membres de la CPPNI.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5 **Moyens des représentants**

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à celles de la CPPNI, sans perte de rémunération, sous réserve d'avoir effectivement participé auxdites réunions.

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des membres de la commission est assurée par les organismes employeurs signataires et précisée à l'article 6 de la convention collective nationale des Chaînes de Cafétérias et Assimilés.

Les salariés membres sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de leur participation à une réunion préparatoire ou à celle de la CPPNI.

Article 6 **Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la Convention Collective Nationale**

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il est ici expressément précisé que l'absence de dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord. La CPPNI créée par celui-ci a en effet des missions concernant l'ensemble des entreprises de la Branche quels que soient leurs effectifs.

Article 8 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 15 juillet 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, 21 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publi-

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRPO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Préambule

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les chaînes de cafétérias, qui ont été et sont toujours impactées par les mesures de confinement, de restrictions de circulation, de déplacement, d'isolement, de télétravail et de couvre-feu mises en place tout au long des années 2020 et 2021.

Durant la première période de confinement, la seule possibilité de maintien d'activité était la vente à emporter qui ne constituait qu'une activité marginale des entreprises du secteur. La reprise d'activité en juin 2020 avait été très impactée par les restrictions d'accueil mises en place pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire (restriction du nombre de personnes à une même tablée au restaurant, distanciation des tables) et par l'augmentation de la crainte des consommateurs d'être contaminé en restaurant (35 % de convives avaient peur d'être contaminés en juin 2020 et 44 % en septembre 2020) (source : étude Food Service Vision - octobre 2020).

Les entreprises du secteur ont ainsi affiché une perte de chiffres d'affaires de 60,2 % en mars, de 100 % en avril et 97 % en mai. Et même si la réouverture a été autorisée à compter du 2 juin, les entreprises restaient très affectées par la crise sanitaire au cours de la saison estivale (- 63,1 % de chiffre d'affaires en juin, - 40,4 % en juillet et - 34,1 % en août).

En octobre, le secteur des chaînes de cafétérias affichait une perte de chiffres d'affaires de 42,9 % alors que le marché de la restauration ne subissait qu'une perte de 18,8 % ; écart pouvant être notamment expliqué par le concept même de la cafétéria reposant sur le libre-service. (source : Salestrack - octobre 2020).

La décision de nouveau confinement applicable à compter du 30 octobre a détérioré encore plus cette situation de même que les mesures de restriction d'activité et de circulation prises au cours du 1^{er} semestre 2021.

En avril 2021, et alors que le Gouvernement décidait un nouveau confinement, est parue la 6^e Revue Stratégique «Covid-19 & Restauration» de Food Service Vision dans laquelle il était constaté que «C'est la restauration commerciale qui aurait été la plus impactée, avec un repli de CA de 44 %».

En janvier 2021, les répercussions étaient dramatiques pour la profession avec la perte de 100 % de chiffre d'affaires tandis que le marché de la restauration constatait une perte de 29,8 %. (source : Salestrack - janvier 2021).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52 % de leur chiffre d'affaires en 2020 et anticipent une baisse de 63 % en 2021. Une région sur deux anticipe des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60 % et notamment une baisse de 69 % en Ile de France. Enfin, 59 % anticipent une activité ralentie à la sortie de la crise dont notamment 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants. (source Etude Akto - Impacts de la crise sanitaire).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21 h puis annonce d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020 puis annonces de nouvelles restriction au cours du 1^{er} semestre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même tablée au restaurant, distanciation des tables à respecter puis fermeture des bars et restaurants à compter du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également comme fortement dégradée et l'avenir d'un nombre important d'entreprise du secteur est en jeu.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid-19, les entreprises de la branche ont nécessairement largement recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette période.

Les répercussions atteignant directement et durablement les professionnels de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnellement grave et inédite.

Les partenaires sociaux sont résolus à soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

En effet, notre secteur d'activité misait sur une reprise début janvier 2021 avec la réouverture des établissements de restauration à compter du 20 janvier 2021. Finalement cette réouverture n'a pas eu lieu et a été progressivement

décalée à la date du 9 juin 2021 de manière partielle.

Malgré cette perspective positive, la crise sanitaire ne permet pas d'espérer un retour à la normale immédiat, tant du fait des conditions sanitaires en vigueur (couvre-feu, jauge...) que des restrictions de déplacement et de tourisme prévisibles. La reprise du tourisme international n'est pas attendue avant 2022 voire 2023 de sorte que certaines entreprises mettront davantage de temps à retrouver un niveau d'activité équivalent à celui connu antérieurement. Les perspectives d'activités sur le court et le moyen terme sont donc incertaines.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant ses modalités d'application.

Ils souhaitent rappeler que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité de négocier au sein de l'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept 2021, JO 21 sept) Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, les parties insistent sur l'importance d'un dialogue social loyal. Par conséquent, si le recours au dispositif spécifique d'activité réduite est envisagé à l'appui du présent accord de branche, alors une information doit lui être transmise.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept.) Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégué(s) syndical(aux). Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPPNI, de manière anonymisé.

Article 3 Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

3.1 Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité reposant sur des éléments chiffrés détaillant notamment les évolutions de chiffres d'affaires.
- 2) La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans

-
- le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
- 3) Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 4) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 5) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 6) Dès lors qu'ils sont bénéficiaires du dispositif, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent leurs meilleurs efforts au regard de ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
- 7) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

3.2 Ce document unilatéral peut également prévoir

1^o Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

2^o Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un Comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 4 Précisions relatives au contenu du document

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du Code du Travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du Code du Travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 5 Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée contractuelle de travail du salarié. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dument expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les parties rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et conventionnelles quant aux règles de planification des horaires de travail.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle.

Article 6 **Indemnisation des salariés**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

À la date de signature du présent accord, l'indemnité légale est exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG (au taux de 6,20 % à ce jour) et à CRDS (au taux de 0,50 % à ce jour), après abattement pour frais professionnels.

Ceci est conforme aux dispositions réglementaires visant à harmoniser le calcul de la CSG CRDS sur les revenus de remplacement pour tous les salariés qui bénéficient de l'activité partielle. La CSG/CRDS s'applique sur les revenus de remplacement, sans exonération jusqu'au SMIC - principe de l'écrêtement CSG/CRDS sur l'indemnité d'activité partielle non applicable - et sans tenir compte du revenu de référence du salarié (exonération et taux réduit des faibles revenus ne s'appliquent pas). Elle est également soumise le cas échéant aux différentes cotisations prévoyance applicables, sur la totalité de l'assiette.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre de la législation en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail.

Article 7 **Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

7.1 **Les engagements en matière d'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu principal de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L. 1233-3 du Code du Travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci couvrant l'intégralité des emplois de l'entreprise, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Les engagements en matière d'emploi s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par l'accord ou le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et cela conformément aux dis-

positions légales et réglementaires en vigueur.

De même, si un fait extérieur à l'employeur obligeait ce dernier à mettre en œuvre une fermeture d'établissement (exemple : éviction du bailleur), les engagements en matière d'emploi pourraient être remis en cause.

7.2 Les engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités des cafétérias.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés, les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, notamment en mobilisant prioritairement le FNE Formation.

Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés et ainsi accompagner au mieux la relance de l'activité.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PROA,
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associer son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L 6323-6 du code du travail.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriront pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la Branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pleine efficacité dans la gestion des moyens gérés paritairement par l'OPCO AKTO, et compte tenu des circonstances, les signataires s'engagent dans une démarche constructive avec l'État et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE pour assurer le suivi des mesures.

7.3 Autres engagements

a **Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée, qui en informeront le cas échéant le comité social et économique (lorsque cette instance existe), ou directement les salariés, sous forme d'information écrite.

b **Recours à la sous-traitance**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou intérim pour remplacer les emplois qui sont placés en activité partielle.

7.4 Impact du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif

d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite,
- le maintien des garanties prévoyances et santé,
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéfieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillés.

Article 8 **Date et durée d'application**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 9 **Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au Comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le Comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le Comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 10 **Procédure d'homologation**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :

- du document unilatéral,
- de l'avis rendu par le Comité social et économique, si ce comité existe,
- et en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au Comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

Article 11 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 **Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 **Modalités de suivi du présent accord**

Sur la base d'informations recueillies la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle transmettra un rapport annuel à la CPPNI qui abordera au moins une fois par an la situation des entreprises concernant la mise en place du dispositif d'APLD au sein de la branche avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprise ayant recours au dispositif APLD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- nombres de CPF mobilisés sur la période,
- nombre de contrats PRO-A signés.
- Nombre de salariés concernés
- Volume d'heures total sur la période

À cet effet, les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent dispositif doivent informer la CPPNI et préciser si elles ont établi un document unilatéral ou conclu un accord collectif.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations signataires de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente au dernier trimestre 2021. Les organisations syndicales non signataires du présent accord y seront invitées.

Article 14 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail.

Article 15 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

