
Hôtels, cafés, restaurants

BROCHURE JO 3292

IDCC 1979

Convention collective nationale du 30 avril 1997

[Étendue par arrêté du 3 décembre 1997, JO 6 décembre 1997 modifié par arrêté du 10 janvier 2000, JO 19 janvier 2000]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupe national des chaînes (GNC) regroupant :

l'Association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC),

la Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH),

le Syndicat national des chaînes d'hôtels (SNCH) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD)(adhésion par lettre du 1er décembre 1997) ;

Confédération nationale de l'hôtellerie saisonnière (CNHS) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO)(dénonciation du 19 juin 1998) ;

Syndicat national des centres de bowlings (SNCB) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers, hôteliers (SNRLH) ;

Syndicat national de la restauration thématique et commerciale.(Adhésion par lettre 10 févr. 2011)

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-Force Ouvrière ;

Fédération des services CFDT ;

SEHOR/CFE-CGC ;

Syndicat national CFTC Hôtellerie Restauration ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective est une convention collective nationale cadre qui établit un ensemble de dispositions générales applicables à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Il est précisé que les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application de la présente convention collective nationale cadre de dispositions plus avantageuses au titre d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord ou usage dans l'entreprise conservent ces avantages acquis.

Il en est ainsi notamment pour les salariés bénéficiant des dispositions de :

— la convention collective nationale des hôtels du 1er juillet 1975 modifiée par les protocoles d'accord du 21 mai 1982 et 13 juin 1983 (chaînes hôtelières adhérentes au SNC) ;

— la convention collective du SGIH de 1969 modifiée par avenants dont les derniers sont en date du 1^{er} juillet 1982.

D'autres conventions et accords sectoriels viendront compléter le dispositif en tant que de besoin.

Les avantages reconnus par la présente convention collective nationale cadre ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet.

Titre I

Article 1

Champ d'application

(Voir également article 1 bis de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

La présente convention collective nationale cadre s'applique dans toutes les entreprises en France métropolitaine et dans les DOM dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et le cas échéant des services qui y sont associés.

Elle concerne :

- les hôtels avec restaurant,
- les hôtels de tourisme sans restaurant,
- les hôtels de préfecture,
- les restaurants de type traditionnel,
- les cafés tabac,
- les débits de boissons,
- les traiteurs organisateurs de réception⁽¹⁾ ,

(1) Exclusion supprimée par arrêté du 10 janvier 2000, JO 19 janvier 2000.

- les discothèques⁽²⁾ et bowlings.

(2) exclues de l'extension (Arrêté du 3 décembre 1997), réintégrées dans le champ par avenant n° 2 du 5 février 2007 étendu sous le code NAF 2003 55-4C et par avenant n° 5 du 15 avril 2008 étendu sous les codes NAF 2008 56-30 Z ou 93-29 Z, et exclues de l'extension (Arrêts du 26 mars 2007 et du 1^{er} juillet 2008) et réintégrées à nouveau dans le champ, sous les codes NAF 2008 susvisés, par avenants n° 6 et 10 du 15 décembre 2009 étendus (Arrêté du 19 février 2010) et de nouveau exclues

Les dispositions de la convention collective sont applicables à tous les salariés de l'entreprise notamment au personnel d'exploitation, d'entretien, de maintenance, ainsi qu'au personnel administratif.

Les entreprises sont généralement répertoriées aux codes NAF 55.1 A , 55.1 C , 55.1 D , 55.3 A , 55.4 A , 55.4 B , 55.5 D , 92.3 H .

Sont exclus :

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

Article 2

Entrée en vigueur, durée

La présente convention 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

- La présente convention collective nationale cadre pourra être modifiée et/ou complétée à tout moment à l'initiative d'une ou plusieurs parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision ou modification doit être portée simultanément à la connaissance des autres signataires ou à ceux ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai de 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.

Dans l'attente d'un nouvel accord, les dispositions prévues à la présente convention collective nationale restent applicables.

- En tout état de cause les parties se réuniront au moins une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportés à la convention collective nationale.

Article 4

Dénonciation

La présente convention collective nationale cadre 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. La partie dénonçant la convention devra 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
Commission nationale d'interprétation et de conciliation

(Remplacé par Accord du 22 janvier 2019)

Article 6
Commissions décentralisées de conciliation

(Remplacé par Accord du 22 janvier 2019)

Article 7
Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires

1
Portée

Le présent article s'applique dans la limite maximale de 20 prises en charges par an et par organisation représentative de salariés au niveau national, à raison de 4 délégués par séance, pour les réunions plénières ou groupes de travail tenus à Paris.

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.

3
Indemnités

Pour les salariés habitant l'Ile de France :

- un forfait d'un repas par séance d'une valeur de 6 fois le minimum garanti (M G),
- un forfait transport par séance d'une valeur de 2 fois le M G.

Pour les salariés n'habitant pas l'Ile de France (au maximum deux délégués par organisation et par séance) :

- un forfait nuitée (chambre, couchette, petit déjeuner) par séance d'une valeur de 15 fois le M G,
- un forfait de deux repas par séance d'une valeur de 12 fois le M G,
- un forfait transport région parisienne par séance d'une valeur de 2 fois le M G,
- le remboursement du transport sur la base d'un billet SNCF A/R en 2^{ème} classe, réduction déduite, quel que soit le moyen de transport utilisé.

4
Modalités

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

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

Dans un délai qui ne dépassera pas 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'entière liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés et d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des autres dispositions conventionnelles.

Article 8
Liberté d'opinion

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'origine sociale ou 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 répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Article 9

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 syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise conformément à l'article L. 412-7 du Code du Travail,

— La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les établissements aux heures d'entrées et de sortie du personnel hors les locaux ouverts à la clientèle,

— 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 autorisations d'absence peuvent être accordées après préavis d'au moins quinze jours aux syndiqués 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.

Ces absences ne sont pas rémunérées. Elles ne peuvent excéder dans une même année, et pour un même salarié le maximum de 6 jours.

— Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui participent aux réunions visées à l'article 7 dans la limite d'un nombre de personnes fixé par la présente convention collective. Dans ce cas le salarié est indemnisé dans les conditions dudit article.

Article 10

Représentation du personnel

Dispositions communes

Remplacement du délégué absent

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 48 heures. Les modalités d'application seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Formation/rôle des délégués en matière de formation professionnelle

Ces points ont été pris en compte dans l'accord de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par l'avenant du 27 octobre 1992, et ce sans préjudice des dispositions légales en vigueur :

1) Les partenaires sociaux décident de privilégier et de considérer parmi les actions prioritaires les actions de formation ayant pour objectif :

— la formation des représentants et élus du personnel sur la législation et leurs responsabilités sociales en matière d'emploi et de formation.

2) Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Les partenaires sociaux confirment l'importance en matière de formation :

— de l'information des délégués syndicaux,

— de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Et ce en conformité avec les textes en vigueur et dans le respect de la diversité et de la spécificité du secteur.

À ce titre, une concertation sera engagée au sein de l'entreprise avec les instances de représentation du personnel (délégués syndicaux, délégués du personnel, et membres du comité d'entreprise), portant sur :

— les moyens d'expression des besoins et aspirations des salariés ;

— le bilan pour l'année antérieure et pour les actions menées pendant l'année en cours au titre de l'ensemble des dispositifs et en faveur des différentes catégories de personnes, et en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;

— l'élaboration des propositions.

En cas de difficulté en matière d'emploi ou de formation, ces mêmes instances ont la possibilité de faire appel aux structures de la profession que sont la CNPE/IH et l'OPCA/FAFIH.

Les partenaires sociaux décident, par ailleurs, que les conditions d'application du présent accord soient examinées dans le cas des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Le déroulement de carrière des représentants

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 acquis au service du bien commun.

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.

Délégué du personnel

La représentation du personnel au titre des délégués du personnel est organisée dans les établissements employant au moins 11 salariés, selon les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application :

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

Exceptionnellement, 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 salle (de restaurant ou 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 les conditions permettant le libre déroulement de la réunion⁽²⁾

(2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 3 décembre 1997, JO 6 décembre 1997).

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.

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, 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.

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.

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.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté conformément à la législation en vigueur de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

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.

Conditions d'ancienneté pour l'éligibilité du personnel saisonnier dans les établissements saisonniers

Il s'agit de considérer qu'un salarié ayant effectué une saison d'au moins 4 mois consécutifs, sans aucune interruption, dans un établissement mono-saisonnier de l'Industrie Hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, dispose d'un "équivalent-ancienneté d'éligibilité" d'une année.

S'il s'agit d'un établissement bi-saisonnier de l'Industrie Hôtelière, fermé en périodes d'intersaisons, "l'équivalent-ancienneté" d'une année doit correspondre à un travail du salarié de 3 mois consécutifs, sans aucune interruption, pour chacune des saisons (été + hiver), étant entendu que si l'entreprise saisonnière réalise l'une des 2 saisons sur une période inférieure à 3 mois, la présence sans interruption du salarié durant la totalité de ladite saison est suffisante pour la prise en compte de son "équivalent-ancienneté".

À défaut de dispositions spécifiques, l'année "calendaire" de référence pour les établissements saisonniers se déroule du 1^{er} décembre au 30 novembre pour éviter de scinder le début des saisons d'hiver.

Ce rythme correspond en général aux exercices comptables de ces types d'entreprises saisonnières.

Titre III Égalité professionnelle

Article 11 Égalité professionnelle entre hommes et femmes

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

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

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

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

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail égal, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Titre IV Contrat de travail

Article 12 Embauche

— Le contrat individuel de travail est conclu pour une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en double exemplaire 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 (voir modèle facultatif en annexe III) :

— 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 h.
 - Devront obligatoirement figurer dans le contrat de travail les mentions suivantes :
 - référence aux textes conventionnels et accords d'entreprise et règlement intérieur quand il existe,
 - immatriculation, nom, identité juridique de l'entreprise, siège social,
 - lieu de travail (à défaut, d'indication du lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits),
 - fonction, statut, nature de l'emploi, niveau et échelon de la grille de classifications,
 - rémunération au fixe ou au % sur le HT ou le TTC en indiquant le taux du % et le minimum garanti,
 - identité du salarié selon les dispositions légales,
 - durée du travail hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou saisonnière,
 - période d'essai,
 - date et heure d'embauche,
 - nom et adresse de la ou des caisses de retraites complémentaires, et le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance,
 - durée du congé payé.
 - 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 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, ainsi que du règlement intérieur et des accords d'entreprise 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 et de l'accord d'entreprise ;
 - consulter le règlement intérieur.

Article 12.1 **Changement de prestataires et continuité du contrat de travail**

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 18, 20 mars 2013, étendu par arr. 4 oct. 2013, JO 11 oct., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

FAGIHT ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

SNRTC ;

CPIH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC CSFV.

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Dans le but d'éviter des bouleversements sociaux, de renforcer la garantie d'emploi des salariés et dans un esprit de loyauté entre les parties, les partenaires sociaux décident de prévoir les modalités de poursuite des relations de travail lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement d'employeur n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Le présent accord s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fait l'objet d'un changement de pres-

tataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des situations de cessation des contrats commerciaux ou publics.

Le présent accord est applicable lorsque toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel entrent dans le champ d'application de l'article 1er de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Une convention de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de passation de l'activité, au plus tard 10 jours avant le transfert, dans le respect des dispositions de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants. Il est précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2

Conditions de maintien dans l'emploi

L'entreprise repreneuse s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté à l'activité faisant l'objet de la reprise lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins six mois calendaires.
- être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;
- ne pas avoir été absent au moins quatre mois excepté pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou de la date fixée par les parties.

À défaut de réunir les conditions cumulatives précitées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachée à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci-dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

3

Obligations communes aux entreprises concernées

3.1

Information/consultation des représentants du personnel

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur l'évolution de l'activité et le sort du personnel. Cette information/consultation donne lieu à la rédaction d'un procès verbal.

La liste prévisionnelle comportant les noms et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

3.2

Information des salariés

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

4

Obligations de l'entreprise cédant l'activité

4.1

Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 2 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- noms et prénoms ;
- nature du contrat de travail ;
- date d'entrée dans la société ;
- statut ;
- salaire annuel brut (fixe + variable) ;
- durée de travail ;

-
- nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
 - nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
 - jours fériés garantis réalisés et non compensés ;
 - le cas échéant, le motif de l'absence ;
 - mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
 - représentation du salarié pour des mandats internes et externes n'entraînant pas de protection particulière.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels
- six derniers bulletins de paye
- dernière fiche d'aptitude médicale
- Dossier individuel de chaque salarié

La liste du personnel et les documents cités aux alinéas précédents doivent être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité avant le transfert effectif des salariés.

4.2

Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 15 jours ouvrables avant la reprise.

4.3

Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste redevable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

À la date précédent le transfert des salariés vers le repreneur, l'entreprise cédant l'activité doit remettre une attestation d'emploi à chaque salarié concerné par la mesure faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été à son service.

4.4

Dettes et créances salariales

L'entreprise cédante s'engage à solder à chaque salarié concerné par le transfert :

- les congés payés reportés au-delà de la période de prise prévue par l'article 23 de la Convention Collective Nationale à la date précédent le transfert,
- les éventuels JRTT acquis et non compensés au jour précédent le transfert,
- et les jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédent le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes correspondantes à :

- l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ou de prise tels que prévus à l'article 23 de la Convention Collective Nationale
- et la quote part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Ces dettes et créances salariales devront être transmises au plus tard avant la date effective du transfert. Ces obligations ne s'appliquent pas en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise cédante.

5

Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

5.1

Modalités d'information

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours ouvrables avant la reprise de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

5.2

Établissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise reprenant l'activité établit un avenant au contrat de travail qui :

- mentionne le changement d'employeur
- reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail notamment l'ancienneté, la qualification (niveau et échelon équivalents) et la rémunération annuelle totale (le cas échéant primes et variables inclus) applicables au moment de la reprise des contrats de travail.

L'avenant doit être remis au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant la reprise.

5.3 Sort des congés

L'entreprise reprenant l'activité devra accorder les congés qui ont fait l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 4.3.

5.4 Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale, seront au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :

- transférés dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rapatriement des fonds
- ou débloqués et reversés au salarié.

Le salarié doit faire connaître son choix au nouvel employeur. À défaut de choix, les fonds resteront indisponibles conformément aux accords et/ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds.

Article 13 Contrat à durée indéterminée

Période d'essai

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnités de rupture. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La période d'essai, ainsi que sa durée, devra obligatoirement être prévue sur le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

La durée de la période d'essai est de :

- cadres supérieurs : accord de gré à gré,
- cadres : 3 mois pouvant être renouvelée une fois,
- agents de maîtrise : 2 mois pouvant être renouvelée une fois,
- autres salariés : 1 mois pouvant être renouvelée une fois. Le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I-échelon 1.

En cas de renouvellement de la période d'essai un accord écrit devra être établi entre les parties.

Article 14 Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée sont établis conformément à la législation en vigueur. Les conditions d'emploi des extras et des saisonniers sont précisées comme suit :

1 Extra

L'emploi d'extra qui, par nature est temporaire, est régi par les dispositions légales en vigueur.

Un extra est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de la mission. Il peut être appelé à être occupé dans un établissement quelques heures, une journée entière ou plusieurs journées consécutives dans les limites des durées définies par l'article 21.2 c.

Un extra qui se verrait confier par le même établissement des missions pendant plus de 60 jours dans un trimestre civil pourra demander la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Le salaire de l'extra ne pourra être inférieur ni au minimum conventionnel de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, ni au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les modalités de rémunération d'extra seront définies d'un commun accord à l'embauche. En outre, à la fin du contrat le salarié perçoit une indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue quel que soit la durée du contrat.

Un contrat devra être établi pour chaque vacation. Toutefois, si plusieurs vacations sont effectuées au cours d'un mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra ventiler toutes les vacations sans que la nature juridique du contrat s'en trouve modifiée. Le bordereau individuel d'accès à la formation lui sera remis conformément à la législation en vigueur.

2

Saisonniers

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 122-1-1 3^e ; L. 122-3-4, D. 121-2, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

L'emploi saisonnier peut ne pas coïncider avec la durée totale de la saison. Le contrat saisonnier ne pourra être ni inférieur à un mois, ni excéder neuf mois, sous réserve de la définition qui sera donnée par les Commissions décentralisées lorsque celles-ci seront mises en place.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent être conclus :

- a) Pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise.
- b) Pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'un mois.
- c) Pour une période correspondant à un complément d'activité saisonnière en précisant les dates de début et de fin de la période.

Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins 2 mois à l'avance. En cas de non confirmation, la clause de reconduction devient caduque.

Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

Article 15

Contrat à temps partiel

(Voir le Titre V de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Article 16

Travailleurs handicapés

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17

Promotion interne

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur peut faire appel aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

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. Pendant cette période, le montant de la rémunération 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 égale au montant 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.

En cas d'absences temporaires, l'employeur a la possibilité de proposer aux salariés de l'entreprise des promotions temporaires.

Durant cette période, le salarié promu temporairement perçoit une prime, étant entendu que le montant de la rémunération, prime comprise, ne peut être inférieur au minimum conventionnel du nouveau poste occupé.

Au retour du salarié remplacé, le salaire promu est réintégré dans son ancien poste selon les conditions de ce poste, sans que cela puisse constituer une rétrogradation.

Titre V

Apprentissage et formation

Article 18

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 19 **Formation professionnelle**

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

Article 20 **Stagiaires des écoles hôtelières et autres écoles**

Sont considérés comme stagiaires les élèves suivant des cours professionnels dans des collèges et établissements d'enseignement hôtelier sous la direction et la surveillance de ceux-ci dans le cadre d'une convention conclue entre l'établissement scolaire et l'entreprise.

Les entreprises peuvent conclure des conventions de stage avec les étudiants des autres écoles ou organismes qui sont légalement habilités à proposer des stagiaires.

Titre VI **Durée et aménagement du temps de travail**

Conformément à l'article L. 212-2 du Code du Travail, le présent titre déroge au texte législatif réglementaire ou accord antérieur traitant des mêmes sujets.

Cependant, les salariés travaillant sur la base d'un horaire de 39 heures ou sur celle d'un régime d'équivalence plus favorable que celui défini à l'article 21 continuent à bénéficier de ces dispositions. De même, les personnels paramédicaux des établissements ayant une activité de thalassothérapie ne sont pas concernés par cet article.

Article 21 **Temps de travail dans l'industrie hôtelière**

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2007, étendu par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} avril 2007

(Voir également le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

1 **Durée du travail**

(Voir le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

2 **Heures supplémentaires**

(Voir le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

3 **Repos hebdomadaire**

a) Pour les établissements qui appliquent les deux jours de repos consécutifs ou non, les avantages demeurent acquis au personnel.

b) Pour les autres établissements :

— À la date d'application de la présente convention collective les salariés bénéficieront obligatoirement de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non.

— Toutefois, pour les établissements de 10 salariés au plus les deux jours de repos hebdomadaire seront mis en application dans un délai de :

— 2 ans à compter de la date d'application de la présente convention collective.

Le seuil d'effectif s'apprécie à la date d'application de la convention collective et les modalités de calcul s'effectuent selon les règles applicables en matière de représentation du personnel.

Les modalités d'attribution de ces deux jours seront définies au niveau de chaque établissement par l'employeur après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés et en tenant compte des besoins de la clientèle.

Tout jour de repos isolé donne lieu à une interruption minimale de 35 heures consécutives entre deux journées de travail.

Dans les établissements permanents

(pour les salariés autres que ceux sous contrat saisonnier)

Les deux jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :

a) 1,5 jours consécutifs ou non :

- un jour et demi consécutifs,
- un jour une semaine, deux jours la semaine suivante non obligatoirement consécutifs,
- un jour une semaine, la demi-journée non consécutive,
- un jour dans la semaine, la demi-journée cumulable sans que le cumul puisse être supérieur à six jours.

La demi-journée travaillée ne peut excéder cinq heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

b) une demi-journée supplémentaire selon les conditions suivantes :

Cette demi-journée peut être différée et reportée à concurrence de deux jours par mois.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 5 heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

- Le repos non pris devra être compensé au plus tard :
- dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de plus de 10 salariés ;
- dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus.

Il sera compensé soit :

- par journée entière,
- par demi-journée,
- par demi-journée pour l'attribution du solde.

La possibilité de compenser le repos non pris au plus tard dans l'année suivant l'ouverture du droit à repos ne doit pas être interprétée comme une incitation à utiliser systématiquement ce délai maximal de report mais doit être considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement.

- Lorsque les impératifs de service de l'établissement ne permettront pas de compenser en temps les repos non pris dans les délais impartis, ils donneront lieu à une compensation en rémunération :
- à la fin de l'année suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de 10 salariés au plus,
- à la fin des 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos dans les établissements permanents de plus de 10 salariés.

Dans les établissements saisonniers

("dont l'ouverture n'excède pas neuf mois par an" selon le décret du 2 août 1979)

(et pour les salariés sous contrat saisonnier des établissements permanents)

Les deux jours de repos hebdomadaire seront attribués aux salariés dans les conditions suivantes :

a) un repos minimum hebdomadaire de un jour (étant entendu que l'article L. 221-22 du Code du Travail concernant la suspension du repos hebdomadaire deux fois au plus par mois sans que le nombre de ces suspensions soit supérieur à trois par saison est applicable).

b) Les deux demi-journées de repos hebdomadaire supplémentaires peuvent être différées et reportées à concurrence de quatre jours par mois par journée entière ou par demi-journée.

La demi-journée travaillée ne peut excéder cinq heures consécutives avec une amplitude maximale de 6 heures.

Le repos non pris devra être compensé au plus tard à la fin de la saison par journée entière.

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

4

Temps de repos entre deux jours de travail

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives et 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans.

Le temps de repos entre 2 journées de travail peut être ramené à 10 heures dans les conditions suivantes :

4.1

Champ de la dérogation

a) Sont concernés par la dérogation :

- les salariés des établissements saisonniers,

-
- les salariés titulaires d'un contrat saisonnier dans les établissements permanents,
 - les salariés des établissements des communes qui bénéficient d'un fonds d'action locale touristique (la liste de ces communes peut être consultée dans chaque préfecture),
 - ou qui ont été désignées par la commission décentralisée.
- b) Parmi ces personnels, seuls peuvent être visés par la dérogation les salariés logés par l'employeur ou résidant dans un périmètre tel que le temps consacré au trajet aller-retour n'excède pas une demi-heure.
- c) En revanche, en sont exclus les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L. 213-9 du Code du travail s'appliquent.

4.2

Conditions et contreparties de la dérogation

- la dérogation ouvre droit à l'attribution, au bénéfice du salarié concerné, d'un repos compensateur de 20 minutes chaque fois qu'il y est recouru ;
- ce temps de repos cumulable doit être pris au plus tard dans le mois suivant l'ouverture du droit, le temps de repos non attribué au terme de ce délai est payé ;
- lorsque, dans une même semaine, l'employeur a eu recours trois fois à la dérogation, il ne peut user de la possibilité de suspendre dans sa totalité le repos hebdomadaire ;
- la durée, pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible, est fixée sur proposition des commissions décentralisées par la commission paritaire nationale. À titre transitoire, et dans un délai d'un an suivant la date d'application de la convention collective, dans les départements où cette dérogation n'aurait pas été mise en place, l'employeur peut la mettre en oeuvre pendant une durée qui ne peut excéder 26 semaines par an ;
- dans un délai de deux années, les commissions décentralisées auront le pouvoir de définir la durée pendant laquelle la mise en oeuvre de cette dérogation est possible. Les parties s'engagent dans ce délai à se réunir afin d'en définir le cadre ;
- quel que soit leur mode d'organisation du travail, les employeurs ayant recours à la dérogation doivent ouvrir un registre ou tout autre document réputé équivalent sur lequel sont mentionnés à la fois la durée hebdomadaire du travail de chaque salarié ainsi que les jours ou le nombre de fois où la dérogation a été utilisée. Ce registre est tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail et élargi par le salarié une fois par semaine. Il peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

5

Contingent d'heures supplémentaires hors autorisation administrative

(Avenant n° 2 du 5 février 2007, étendu)

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents,
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

6

Affichage et contrôle de la durée du travail

(Avenant n° 2 du 5 février 2007, étendu)

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserves des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés Restaurants :

- en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du Travail ;
- en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du code du Travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 du code du Travail ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de toute autre document déjà existant dans l'entreprise, élargi par le salarié et par

l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe 3 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 est prévue à cet effet.

• un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document comportera les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R. 221-10 et suivants du code du Travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3) de l'article 21 du titre VI de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré,
- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré,
- les délais maximums de report pour les demi-journées ou journées.

Article 22

Aménagement du temps de travail

(Voir également le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Les modalités d'aménagement du temps de travail sont régies par les dispositions :

- de la modulation,
- du cycle,
- de l'annualisation et saisonnalisation.

22.1

Modulation (accord du 1er décembre 1988)

(Voir le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

22.2

Cycle (accord du 23 mai 1989)

(Voir également le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

1

Le cycle de travail - Définition et mise en place

1.1

Le cycle de travail

Le travail dans les entreprises ou établissements de l'industrie hôtelière est organisée de telle sorte que le repos hebdomadaire est donné au salarié le plus souvent par roulement. Cela peut entraîner la pratique d'horaires différents d'une semaine à l'autre.

La répartition des horaires selon un cycle apparaît donc comme un moyen adapté aux réalités de certaines entreprises de la profession.

1.2

Définition et mise en place

Le cycle est une période multiple de la semaine au sein de laquelle la durée de présence au travail est répartie de façon fixe et se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les entreprises ou établissements qui n'appliquent pas les dispositions prévues par l'article 22.1 sur la modulation peuvent organiser la répartition de la durée de présence au travail sous forme de cycle d'au maximum douze semaines.

2

Décompte de la durée de travail dans le cadre du cycle

2.1

La durée de présence au travail peut varier d'une semaine à l'autre, aux conditions suivantes :

- la répartition des durées de présence hebdomadaire est fixe à l'intérieur du cycle et se répète à l'identique d'un

cycle à l'autre ;

— la durée hebdomadaire moyenne calculée sur la durée du cycle est établie par référence aux durées prévues par l'article 21. Cette durée hebdomadaire moyenne peut également être établie par référence à la durée légale de travail soit trente-neuf heures ou des durées comprises entre trente-neuf heures et les seuils fixés par l'article précité ;

— les durées maximales journalières, durées maximales hebdomadaires moyennes et durées maximales hebdomadaires absolues devront, en tout état de cause, être respectées ;

— toute heure de présence au travail accomplie au-delà des durées hebdomadaires fixées dans le cadre du cycle tel que prévu aux alinéa 2 et 3 ci-dessus, est considérée comme heure supplémentaire et fait l'objet des majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail.

2.2

Dans les établissements permanents ayant instauré le régime du cycle, le report d'une partie du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 est inclus de façon fixe et définitive dans la définition du cycle.

Cette disposition ne peut en aucun cas conduire à faire accomplir à un salarié un travail pendant plus de six jours consécutifs ni mettre en cause les avantages acquis au titre de l'article 21.3.

2.3

Dans les établissements saisonniers ayant instauré le cycle, la possibilité de suspendre l'intégralité du repos hebdomadaire prévu à l'article 21.3 ne peut être mise en oeuvre qu'une seule fois par période entière de huit semaines.

3

Lissage de la rémunération

Les salariés employés suivant un horaire cyclique bénéficient d'une rémunération mensuelle régulière indépendante des fluctuations d'horaires. Cette rémunération mensuelle est établie par référence à la durée hebdomadaire moyenne du cycle, telle que prévue au 2.1 ci-dessus.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont accomplies, celles-ci font l'objet d'un paiement majoré s'ajoutant à la rémunération de la période au cours de laquelle elles ont été effectuées.

4

Formalités administratives

L'organisation de travail selon un cycle fait l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel.

La même procédure s'applique en cas d'interruption ou de changement de cycle. Un cycle ne peut être interrompu qu'au terme de la durée initialement fixée. L'interruption du cycle avant terme entraîne la requalification des heures effectuées chaque semaine par référence au régime du droit commun.

La répartition des horaires de travail du cycle est affichée sur le lieu de travail. Une copie est transmise à l'Inspecteur du Travail.

La mention "Horaire cyclique" figure sur le bulletin de paye des salariés dont l'horaire est organisé sous forme de cycles.

L'employeur enregistre sur un registre ou tout autre document réputé équivalent la durée hebdomadaire de travail effectuée par chaque salarié. Ce document, tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, est émarginé par le salarié une fois par semaine.

Ce document peut être consulté par le ou les délégués du personnel pendant les heures d'ouverture de bureau.

5

Modalités d'application

L'organisation du travail sous forme de cycle peut être mise en place pour tout ou partie du personnel.

22.3

Annualisation et saisonnalisation du temps de travail

(Voir le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Titre VII

Congés et suspension du contrat de travail

(Voir également l'article 11 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Article 23

Congés payés

Tout salarié employé 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 payés par mois de travail.

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

Dans le calcul des droits, sont assimilés à période de travail le congé payé, 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 de famille, de l'ancienneté, après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché un mois avant le premier départ.

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

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 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires payés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours⁽⁵⁾

(5) Alinéa exclu de l'extension en vertu du 1^{er} alinéa de l'article L. 212-8 du Code du Travail (arrêté du 3 décembre 1997, JO 6 décembre 1997).

.

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⁽⁶⁾

(6) Alinéa exclu de l'extension comme contraire à l'article L. 123-2 du Code du Travail (arrêté du 3 décembre 1997, JO 6 décembre 1997).

.

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

Article 24

Indemnités de congé

L'indemnité de congé est fixée au 1/10^{ème} de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence, 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.

Pour le personnel rémunéré au pourcentage, la base de calcul de l'indemnité est fixée au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence précédant le congé.

Pour le personnel rémunéré directement au pourboire, conformément à l'article L. 223-12 du Code du Travail, la base de calcul de l'indemnité est celle fixée par l'échelle forfaitaire de sécurité sociale, les avantages en nature étant inclus.

Il est rappelé que le montant des sommes versées au titre des congés payés ne doit, en aucun cas, être prélevé sur la masse de service.

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, qu'elle qu'ait été la durée du contrat de travail, dès lors qu'il n'a pas pu prendre effectivement lesdits congés.

Article 25.1 **Congés pour événements familiaux**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du Travail,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère,
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent.

Sous condition d'ancienneté de trois mois, il sera attribué un congé de :

- 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur,
- 3 jours au maximum pour présélection militaire.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Le salarié fera connaître à son employeur la date prévue de son absence dès que possible.

Tous les congés doivent être pris au moment de l'événement ou dans les conditions prévues par la loi.

Si l'événement survient pendant la période de congés annuels, aucun congé compensateur ni indemnité ne seront dûs de ce fait.

Lorsque le salarié doit se rendre dans un lieu situé à plus de 500 Km aller-retour de son lieu de travail, il bénéficie d'un jour supplémentaire non rémunéré, pouvant être pris ou non sur les congés, en accord avec son responsable hiérarchique.

Article 25.2 **Congés pour enfant malade**

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

Article 26 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 2, 5 févr. 2007, étendu par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} avril 2007

26.1 **1^{er} mai**

1) Si le 1^{er} mai est un jour habituel de fermeture de l'entreprise ou le jour de repos de tel ou tel membre du personnel :

Il n'y a aucune incidence au point de vue des rémunérations :

- les salariés payés au fixe touchent leur salaire normal ;
- les salariés payés au service ne perçoivent aucune rémunération.

2) Si le 1^{er} mai est un jour habituel d'ouverture pour l'entreprise et que l'employeur décide de fermer l'entreprise : Il se devra d'assurer la rémunération normale.

3) Si le 1^{er} mai est un jour normal de travail pour l'entreprise.

Il y a lieu de régler :

- une indemnité proportionnelle au montant du salaire correspondant à cette journée (non compris les avantages en nature) pour les salariés payés au fixe ;
- une indemnité égale au montant de la répartition du service pour cette journée pour les salariés payés au service.

26.2 **Autres jours fériés**

(Article annulé et remplacé par le Titre III de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Article 27 **Congés de formation économique sociale et syndicale**

Conformément à la législation en vigueur, il peut être accordé au salarié qui en fait la demande, un congé de for-

mation économique sociale et syndicale.

Article 28 Maternité

Le congé maternité est régi par la législation en vigueur.

Article 29 Maladie, accidents du travail, maladie professionnelle, inaptitude

29.1 Inaptitude reconnue au sens de l'article L. 122-24-4 du Code du Travail

29.2 Indemnisation

1 Conditions d'indemnisation en cas de maladie

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, un complément de rémunération est garanti dans les conditions ci-après :

L'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou accident doit être dûment constatée par un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

La victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes⁽⁷⁾

(7) Alinéa exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article 7 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 3 décembre 1997, JO 6 décembre 1997).

L'employeur doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les 48 heures à la caisse primaire de sécurité sociale dont relève la victime.

Le délai de déclaration part du jour de l'accident lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail, du jour où l'employeur a reçu la lettre recommandée du salarié lorsque l'accident se produit hors des locaux de l'établissement.

Pour être indemnisé au titre de l'accord de mensualisation le salarié doit être :

- soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la CEE,
- être pris en charge par la sécurité sociale.

2 Point de départ de l'indemnisation

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation court :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents du trajet) ou de maladie professionnelle,
- à compter du 11^{ème} jour d'absence dans tous les autres cas (maladie, accidents de trajet, accidents de droit commun).

3 Garantie de rémunération

Elle varie suivant l'ancienneté du salarié et la durée de l'absence.

Pendant une première période de 30 jours, les salariés perçoivent 90 % de leur rémunération brute, puis les 30 jours suivants, ils perçoivent les 2/3 (66,66 %) de cette rémunération.

Ces deux temps d'indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours, par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

4 Rémunération prise en considération

La rémunération qui doit être prise en considération pour le calcul de la garantie de rémunération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'entreprise. Toutefois si, par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

5

Cas des salariés percevant une rémunération variable

Dans ce cas, le salaire qui aurait été gagné pendant les diverses périodes d'absence donnant lieu à indemnisation, notamment lorsqu'elles sont de longue durée, doit être "significatif au regard de l'absence indemnisée", ce qui peut conduire à retenir soit celui de la période de paye précédant cette absence, soit un salaire moyen perçu au cours de période plus longue, le trimestre par exemple.

6

Arrêts de travail successifs

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois précédents.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les limites indiquées dans le tableau ci-dessous.

7

Déduction des indemnités de la sécurité sociale

Le complément de rémunération dû par l'employeur s'entend déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et le cas échéant des régimes complémentaires de prévoyance. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse, elles sont réputées être servies intégralement.

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.

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail	Maladie Accident du trajet	À 90 % du salaire brut	À 66,66 % du salaire brut
03 à 08 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	30 jours	30 jours
08 à 13 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	40 jours	40 jours
13 à 18 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	50 jours	50 jours
18 à 23 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	60 jours	60 jours
23 à 28 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	70 jours	70 jours
28 à 33 ans	1 ^{er} jour	11 ^e jour	80 jours	80 jours
33 ans et plus	1 ^{er} jour	11 ^e jour	90 jours	90 jours

Titre VIII

Rupture du contrat de travail

Article 30 Préavis

30.1 Démission

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

	- 6 mois	6 mois à - de 2 ans	+ 2 ans
- Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	08 jours	15 jours	1 mois

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre

décharge.

30.2 Licenciement

En dehors de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté continue comme suit, sauf faute grave, faute lourde.

	- 6 mois	6 mois à - de 2 ans	+ 2 ans
- Cadres	1 mois	3 mois	3 mois
- Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mois
- Employés	08 jours	1 mois	2 mois

Les procédures de licenciement sont fixées conformément à la législation en vigueur.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, les salariés à temps complet 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 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 de services 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 pour les salariés licenciés.

Article 31 Dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

En cas de licenciements collectifs, les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements sont les suivants, conformément à l'article L. 321-1-1 du code du travail :

- charges de famille,
- ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement,
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
- les qualités professionnelles appréciées par catégories.

Article 32 Indemnisation de licenciement

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'«ancienneté » : 1/10^e de mois de salaire mensuel brut par année d'«ancienneté »,
- au-delà de 10 ans d'«ancienneté » : 1/10^e de mois par année d'«ancienneté» plus 1/15^e de mois par année d'«ancienneté » au-delà de 10 ans, si le salarié peut bénéficier de la loi sur la mensualisation.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce 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 33 **Départ à la retraite**

(Pour les cadres, voir également l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004, JO 1^{er} janvier 2005)

(Pour les employés et les agents de maîtrise, voir également l'article 7.3 de l'accord du 11 juillet 2013 étendu par arrêté du 7 décembre 2015, JO 26 décembre)

1 **À l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite devra informer son employeur par lettre recommandée avec AR en observant un préavis égal à celui dû en cas de licenciement sans que cela puisse excéder 2 mois. Il percevra une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- pour 10 ans d'«ancienneté » dans l'entreprise : 1/2 mois de salaire,
- pour 15 ans d'«ancienneté » dans l'entreprise : 1 mois,
- pour 20 ans d'«ancienneté » dans l'entreprise : 1 mois 1/2,
- pour 30 ans d'«ancienneté » dans l'entreprise : 2 mois.

Cette indemnité est calculée sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

2 **À l'initiative de l'employeur**

L'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié que si ce dernier remplit les deux conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein,
- remplir les conditions d'âge minimum.

L'employeur est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement.

Le salarié a droit aux indemnités suivantes :

- soit l'indemnité minimum légale de licenciement,
- soit l'indemnité de licenciement de l'accord sur la mensualisation lorsque le salarié remplit les conditions pour en bénéficier.

Titre IX **Salaires et classifications**

Article 34 **Classifications**

Mod. par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

SNRTC ;

GNI hcr ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 32, 1^{er} juin 2023, étendu par arr. 3 oct. 2024, Jo 16 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

(Voir également l'article 14 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007 ainsi que l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009)

L'industrie des Hôtels, Cafés, Restaurants a fait l'objet d'évolutions importantes ces dernières années. Compte tenu de la diversité des entreprises, celles-ci regroupent des métiers différents. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues. Un système de classification adapté a donc été négocié.

Ce système répond à la volonté des parties signataires de valoriser les métiers de la profession et d'améliorer son image de marque, afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant un itinéraire et un avenir professionnels.

I

Dispositions générales

Les entreprises visées par le présent accord relevant d'un des secteurs économiques le plus représentatif de l'image de marque de la France, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquées selon les normes et procédure en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

Courtoisie et disponibilité doivent conduire le comportement de chacun.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la plurivalence et la pluriaptitude des salariés.

Chaque employé participe aux travaux communs, et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements l'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

La profession met en oeuvre des denrées hautement périssables.

En conséquence, constituent également une préoccupation permanente :

- l'hygiène et la propreté du matériel, des locaux et des personnes. Tous les postes sont entretenus par chacun ;
- les exigences de la sécurité assurée par tous.

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.

II

Système de classification (Abrogé par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu)

III

Clauses supplémentaires

Titulaires d'un diplôme de niveau V

Le titulaire d'un diplôme HCR de niveau V ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la CNPE/IH, qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification, accède au minimum directement au niveau II, échelon 1.

Prise en compte de l'expérience professionnelle

(Avenant n° 32, 1^{er} juin 2023, étendu) Prise en compte de l'expérience professionnelle :

Les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, décompté à partir de la signature du présent avenant, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire.

Pour les salariés saisonniers, l'ancienneté de 1 an est appréciée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L 1244-2 du Code du Travail.

Article 35

Salaires

Mod. par Avenant n° 1, 30 avr. 1999, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Avenant n° 2, 19 déc. 2005, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 2 bis, 5 févr. 2007, étendu par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication du Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} avril 2007

35.1

Les différents modes de rémunération

Les différents modes de rémunération peuvent être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective :

- la rémunération au fixe,
- la rémunération au forfait,
- la rémunération au pourcentage conformément aux dispositions des articles L. 147-1 et suivants du Code du Travail,
- une rémunération mixte : fixe plus pourcentage,
- ou tout autre mode de rémunération fixe ou variable défini par le contrat de travail.

Dans les départements où une réglementation a été instituée en ce qui concerne le personnel appelé à être rémunéré au service ou en ce qui concerne le mode de répartition dudit service, les employeurs devront s'y conformer.

35.2

Salaire et accessoires au salaire

Mod. par Avenant n° 1, 30 avr. 1999, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Avenant n° 2, 19 déc. 2005, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGITH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Le salaire est constitué du salaire de base porté sur la première ligne de la fiche de paie et des accessoires tels que les avantages en nature par exemple.

1

Salaire

(Annulé et remplacé par avenant n° 2 bis du 5 février 2007)⁽¹⁾

(1) Avenant n° 2, 19 déc. 2005, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels ci-après (À titre transitoire, en vue d'une renégociation globale du Niveau V, le présent avenant ne remet pas en cause les dis-

positions en vigueur à ce jour concernant les cadres dirigeants et les cadres autonomes) :

Niveau I	Échelon 1	8,03
	Échelon 2	8,07
	Échelon 3	8,10
Niveau II	Échelon 1	8,15
	Échelon 2	8,24
	Échelon 3	8,32
Niveau III	Échelon 1	8,36
	Échelon 2	8,55
	Échelon 3	8,74
Niveau IV	Échelon 1	8,84
	Échelon 2	9,23

2

Les avantages en nature

(Dispositions annulées et remplacées par l'article 17 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004)

Titre X Prévoyance

(Voir également l'article 18 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004, JO 1^{er} janvier 2005)⁽¹⁾

(1) Certains partenaires sociaux ainsi que le ministère souhaitent une entrée en vigueur des textes au 1^{er} janvier 2005. Conformément à cette volonté, un décret du 31 décembre 2004 (D. n° 2004-1532, 31 déc. 2004, art. 1^{er}, JO 1^{er} janv. 2005) a prévu que les arrêtés d'extension et le décret du 30 décembre 2004 pouvaient entrer en vigueur immédiatement à compter de leur publication soit au 1^{er} janvier 2005.

Une stricte application des dispositions conventionnelles conduirait pourtant à retenir la date du 1^{er} février 2005 comme date d'entrée en vigueur. En effet les accords mentionnent une date d'application au premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour l'avenant du 13 juillet 2004 et au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté pour l'avenant du 2 novembre 2004.

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique sur la prévoyance lors du premier semestre suivant la date d'application de la présente convention.

ANNEXES

Annexe I

Classification

Mod. par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

SNRTC ;

GNI hcr ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Dans un contexte de transformation rapide des métiers des divers secteurs d'activité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont, dès 2017, engagé une réflexion prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences des salariés.

Ainsi, et afin de s'adapter aux nouvelles appellations des métiers, mais aussi à l'apparition en plus de 20 ans de nouveaux métiers dans les entreprises du secteur HCR, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité d'un toilettage important de la grille de classification de 1997.

Ils ont souhaité mettre en place une grille plus lisible et plus opérationnelle tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en termes de parcours professionnels et de reconnaissance des compétences et des formations. Cette grille a pour but d'adapter les classifications à la réalité de tous les emplois de la branche professionnelle en tenant compte des spécificités de chaque fonction.

Elle réaffirme la reconnaissance et le positionnement des qualifications (certifications et diplômes) dans la branche des HCR.

Elle détermine le niveau et l'échelon du salarié selon le principe de critères classants précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

Cette nouvelle grille de classification offre désormais de véritables perspectives de déroulement de carrière, renforçant ainsi l'attractivité de la branche, tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification professionnelle est :

— Un repère pour le salarié : grâce à son positionnement, le salarié connaît clairement ce qu'il doit être capable de faire pour la fonction qu'il occupe.

— Un outil pour les managers : les attentes pour chaque fonction sont les mêmes d'un département à l'autre, d'un établissement à l'autre. Cela clarifie les enjeux stratégiques sur chaque métier et assure une cohérence globale par rapport à l'organisation.

— Un outil pour le recrutement : les définitions de fonction permettent de recruter sur un profil bien déterminé et de décrire le poste plus facilement. Ainsi, le cycle du processus de recrutement est plus rapide.

En conséquence, les dispositions du présent avenant et ses 4 annexes annulent et remplacent :

— Les dispositions du 1^o et du 2^o du II de l'article 34 du titre IX de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;

— L'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;

— Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007 ;

— Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009

Toujours dans l'objectif de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux expriment leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (article 34, III de ladite convention).

Par ailleurs, 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.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entraîner de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

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

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant 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 Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Grille de classification

2.1

Présentation de la grille

La grille de classification des emplois dans les Hôtels, Cafés, Restaurants, est basée sur 4 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification déclinés chacun en 3 échelons, y compris désormais pour le niveau IV. En effet, afin de permettre une évolution supplémentaire aux salariés agents de maîtrise, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

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 3 voire 4 définitions.

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

En annexe 2 du présent avenant, un tableau des postes «classés» a été établi par les partenaires sociaux sur 73 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Ces 74 emplois déterminés sont des illustrations concrètes des situations de travail les plus courantes :

F Hébergement

- Employés de Hall

3 Groom / Bagagiste / Portier (H/F)

3 Voiturier (H/F)

3 Chauffeur (H/F)

3 Sureté / Sécurité (H/F)

3 Assistant Concierge (H/F)

3 Concierge (H/F)

3 Chef Concierge (H/F)

3 Veilleur de nuit (H/F)

3 Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)

3 Assistant chef de réception (H/F)

3 Chef de brigade (H/F)

3 Chef de réception (H/F)

- Service Étage

3 Équipier Hôtellerie (H/F)

-
- 3 Femme et valet de chambre (H/F)
 - 3 Assistant Gouvernant (H/F)
 - 3 Gouvernant (H/F)
 - 3 Gouvernant Général (H/F)
 - Direction
 - 3 Responsable hébergement (H/F)
 - 3 Directeur d'hébergement (H/F)
 - F** Café / Bar / Brasserie / Restaurant
 - Salle
 - 3 Commis de salle (H/F)
 - 3 Hôte (H/F)
 - 3 Serveur - Hôte de Table (H/F)
 - 3 Demi-chef de rang (H/F)
 - 3 Chef de rang (H/F)
 - 3 Sommelier (H/F)
 - 3 Responsable de salle (H/F)
 - 3 Commis de bar (H/F)
 - 3 Garçon de comptoir / limonadier / brasserie (H/F)
 - 3 Barman (H/F)
 - 3 Chef barman (H/F)
 - 3 Assistant Maître d'Hôtel (H/F)
 - 3 Maître d'Hôtel (H/F)
 - 3 1^{er} Maître d'Hôtel (H/F)
 - Cuisine
 - 3 Plongeur (H/F)
 - 3 Commis de cuisine (H/F)
 - 3 Écailler (H/F)
 - 3 Crêpier (H/F)
 - 3 Pizzaiolo (H/F)
 - 3 Grillardin (H/F)
 - 3 Cuisinier (H/F)
 - 3 Demi-chef de partie (H/F)
 - 3 Chef de partie (H/F)
 - 3 Chef de cuisine (H/F)
 - 3 Commis pâtissier (H/F)
 - 3 Pâtissier (H/F)
 - 3 Chef pâtissier (H/F)
 - Direction
 - 3 Responsable de restauration (F/H)
 - 3 Directeur de restaurant (H/F)
 - F** Administration / Exploitation / Maintenance
 - Commercialisation
 - 3 Agent de réservation (H/F)
 - 3 Commercial (H/F)
 - 3 Yield management / revenu management (H/F)
 - 3 Responsable commercial (H/F)
 - Administratif / Technique
 - 3 Secrétaire (H/F)
-

- 3 Assistant de direction (H/F)
- 3 Agent de maintenance (H/F)
- 3 Agent technique (H/F)
- 3 Adjoint responsable technique (H/F)
- 3 Responsable d'exploitation / de maintenance (H/F)
- 3 Caissier (H/F)
- 3 Chauffeur - livreur (H/F)
- 3 Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)
- 3 Chef de service (H/F)
- Gestion
- 3 Comptable / Gestionnaire Paie / Assistant RH (H/F)
- 3 Économe (H/F)
- 3 Contrôleur de gestion (H/F)
- Direction
- 3 Directeur technique - Comptabilité, RH, FINANCE... (H/F)
- 3 Directeur d'exploitation (H/F)
- 3 Directeur d'établissement (H/F)

F Cafétéria

- 3 Employé de restaurant libre-service (H/F)
- 3 Commis de table (H/F)
- 3 Hôte de table (H/F)
- 3 Employé de production / fabrication (H/F)
- 3 Assistant de direction (H/F)
- 3 Directeur (H/F)

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des emplois. S'il y a d'autres activités qui ne concernent pas les activités de l'emploi-repère, elles seront retenues comme activités complémentaires.

2.2

Définitions des critères classants

La grille de classification donne une indication des niveaux minimum et maximum de chaque emploi repère pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère susceptible de correspondre à l'emploi / poste du salarié :

1^{er} critère : Aptitude / Technicité

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

2^{ème} critère : Formation / Qualifications de la branche

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

3^{ème} critère : Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose 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. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

4^{ème} critère : Animation d'équipe / Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hié-

rarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel.

Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique du salarié et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines.

2.3 Prise en compte de la polycompétence

Compte tenu du fonctionnement des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de l'existence de la polycompétence au sein des entreprises du secteur.

Les dispositions du présent article mettent l'accent sur la polycompétence des emplois liés à des postes dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polycompétence.

En tout état de cause, le recours à la polycompétence doit s'organiser dans le respect du poste et des tâches y afférentes. Cette situation a des conséquences sur la classification du salarié au sein de la grille.

La polycompétence, c'est la capacité vérifiée à tenir complètement, de manière maîtrisée, discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant de la même activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire. Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Cette polycompétence doit être organisée et appréciée dans le cadre d'une évaluation objective et le cas échéant, être formalisée dans le contrat de travail ou un avenant.

Cette évaluation sera partagée par le manager dans le cadre de l'entretien professionnel. Il est rappelé que dans le cadre des entretiens professionnels, le manager est encouragé à évaluer toutes les tâches effectuées par le salarié. Le positionnement du salarié doit tenir compte de la polycompétence d'une façon générale, d'autant plus si le salarié acquiert une véritable expertise et un savoir-faire dans des domaines éloignés de son poste initial.

L'engagement dans un parcours de polycompétence permet d'évoluer dans la classification après une période d'application réalisée avec succès et évaluée par le management notamment dans le cadre de l'entretien professionnel suivant. En conséquence la rémunération du salarié concerné par l'exécution de plusieurs tâches ou postes doit tenir compte de cette polycompétence.

2.4 Positionnement des contrats d'apprentissage

(Voir également Avenant n° 35 du 27 février 2025)

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des Hôtels, cafés, Restaurants, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau 1 et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat, conformément aux dispositions ci-après :

	Niveau / Échelon de la grille de classification		
	Niveau 1		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Âge de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 ans et plus	53 %	61 %	78 %
De 26 ans et plus	100 %		

La rémunération des apprentis est donc exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

2.5 Positionnement des diplômes et CQP / Titres de la Branche professionnelle

Un salarié, titulaire d'un diplôme (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 3 du présent ave-

nant), ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) / d'un titre à finalité professionnelle (voir liste des qualifications reconnues par la branche en annexe 4 du présent avenant), ou d'une expérience professionnelle validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), doit être classé à la spécialité du diplôme, CQP / titre, qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 3 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 1 (exception pour 5 CQP de niveau de qualification 3 qui seront positionnés Niveau 2 échelon 2) ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 4 sera classé dans la grille de classification au Niveau 2 échelon 3 ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de qualification 5 sera classé dans la grille de classification au Niveau 3 échelon 2.

Il est rappelé que la classification d'un salarié ne s'opère pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'une qualification. La classification d'un salarié se base sur ses missions réellement exercées et non par rapport à un niveau de rémunération souhaité ou octroyé.

Pour connaître la définition détaillée de chacun de ces critères et leur positionnement dans la grille, il convient de se référer aux critères classants figurant en annexe 1 du présent avenant.

Article 3

Rémunération et bulletin de paye

L'emploi et la position du salarié (niveau, échelon) dans la classification conventionnelle font l'objet d'une mention obligatoire sur le bulletin de paye, ainsi que dans le contrat de travail.

Il conviendra donc de les modifier dès l'entrée en vigueur du présent avenant, s'il y a lieu. Cette modification devra également intervenir sur les contrats de travail en cours, et devra également figurer dans la lettre d'embauche pour les contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification détermine le salaire auquel il peut, a minima, prétendre.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et pour les contrats en cours d'exécution, il conviendra donc de procéder, si nécessaire, à un ajustement du salaire de base, afin de tenir compte du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle grille de classification.

La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base brut antérieurement perçu par le salarié.

Article 4

Principes et intérêts de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux souhaitent attirer l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique global pour l'entreprise et instant clé de la politique Ressources Humaines.

En effet, celui-ci permet :

- De dresser un état des lieux des activités confiées aux salariés ainsi que sa charge de travail ;
- D'évaluer les compétences du salarié par rapport au métier qu'il exerce ;
- De fixer les objectifs du salarié pour l'avenir ;
- De définir, le cas échéant, les besoins et attentes en termes de formation ;
- De donner au salarié les moyens de progresser dans son métier, en mettant en place des plans d'accompagnement et en mettant en œuvre des formations éventuelles ;
- D'évoquer l'avenir de chacun et mettre en perspective les souhaits d'évolution des salariés par rapport à leur compétence et à leur potentiel ;

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'entretien professionnel permet d'adapter le plan de formation de ses collaborateurs.

Par ailleurs, c'est aussi l'occasion de réexaminer le positionnement du salarié au sein de la grille de classification en fonction des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mais également de diverses évolutions survenues au sein de l'entreprise.

Article 5

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 avenant 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.

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

Article 6
Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 7
Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant 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'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Annexe 1 : Grille de Classification

Catégories professionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Aptitude/ Technicités	Exécution de tâches simples nécessitant pas de connaissances et techniques particulières. Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales de travail	Exécution d'activités variées et diversifiées. Réalisation de tâches additionnelles nécessitant des connaissances.		Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire et/ou un savoir-être dans le métier			Maîtrise avérée de plusieurs techniques ou de spécialités nécessitant des compétences liées au poste occupé et à son environnement de travail			Maîtrise de la gestion et de l'organisation du ou des service(s)			Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du ou des service(s) de l'établissement ou de l'entreprise		

Catégories profes- sionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Formation / Qua- lifications (de la branche)	Pre- mièr e an- née de for- ma- tion en al- ter- nanc e	Deu- xièm e an- née de for- ma- tion en al- ter- nanc e	Troi- sièm e an- née de for- ma- tion en al- ter- nanc e	Qualifica- tions de ni- veau 3 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expé- rience profes- sionnelle équivalente acquise			Qualifica- tions de ni- veau 4 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expé- rience profes- sionnelle équivalente acquise			Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience profes- sionnelle équivalente acquise					
	Au- cune qua- lifi- cation re- quis e. Ada- pta- tion aux cond ition s gé- né- rales de tra- vail	Les compé- tences sont validées par une évaluation de la hié- rarchie													

Catégories profes- sionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
Classification	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3
Autonomie	Tâches soumises à un contrôle permanent de la hiérarchie avec instructions définies.	Tâches soumises à un contrôle régulier de la hiérarchie avec instruction définies.		Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité sous contrôle ponctuel.			Tâches effectuées avec possibilité d'initiatives. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions.			Prend des initiatives de manière régulière dans le cadre défini. Peut contribuer à la définition de l'organisation de travail et au contrôle des tâches réalisées.			Dans le cadre de ses activités, il dispose du pouvoir de décisions pour atteindre les objectifs qui lui sont confiés.		
Animation d'équipe / Management	Pas d'animation d'équipe			Transmission possible de modes opératoires dans le cadre de l'exécution de ses tâches et dans le respect des règles, sans responsabilités managériales			Peut être responsable d'une ou de plusieurs opérations complexes sous contrôles, et/ou encadrer le travail réalisé par une ou plusieurs personnes			La fonction nécessite la maîtrise de plusieurs expertises mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour aboutir à un processus complet sans nécessairement avoir une équipe			Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Il est le garant du bon fonctionnement au sein de son périmètre de responsabilité. Il peut également recruter et évaluer.		

Annexe 2 : Grille des emplois repères

	Hébergement	Employé									Maîtrise			Cadre		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3
Employés de Hall	Groom/Bagagiste/Portier (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Voiturier (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Chauffeur (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Sûreté / Sécurité (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Assistant Concierge (H/F)								X	X	X	X				
	Concierge (H/F)										X	X	X	X		
	Chef Concierge (H/F)													X	X	X
	Veilleur de nuit (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Réceptionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)			X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Assistant chef de réception (H/F)								X	X	X	X				
	Chef de brigade (H/F)								X	X	X	X				
	Chef de réception (H/F)										X	X	X	X		
Service Étage	Équipier Hôtellerie (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Femme et valet de chambre (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Assistant Gouvernant (H/F)								X	X	X	X				
	Gouvernant (H/F)										X	X	X	X		
	Gouvernant Général (H/F)													X	X	X
Direction	Responsable hébergement (H/F)										X	X	X	X		
	Directeur d'hébergement (H/F)													X	X	X

	Café / Bar / Brasserie / Restaurant	Employé									Maîtrise			Cadre		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3	É c h . 1	É c h . 2	É c h . 3
Salle	Commis de salle (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Hôte (H/F)	X	X	X	X	X	X	X								
	Serveur - Hôte de Table (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Demi-chef de rang (H/F)				X	X	X									
	Chef de rang (H/F)						X	X	X	X	X					
	Sommelier (H/F)						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Responsable de salle (H/F)										X	X	X	X		
	Commis de bar (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Garçon de comptoir/ limonadier / brasserie (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Barman (H/F)						X	X	X	X						
	Chef barman (H/F)										X	X	X	X		
	Assistant Maître d'Hôtel (H/F)						X	X	X	X						
	Maître d'Hôtel (H/F)										X	X	X	X		
	1 ^{er} Maître d'Hôtel (H/F)													X	X	X
Cuisine	Plongeur (H/F)	X	X	X	X											
	Commis de cuisine (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Écailler (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
	Crêpier (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
	Pizzaiolo (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
	Grilladin (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
	Cuisinier (H/F)				X	X	X	X	X	X	X	X				
	Demi-chef de partie (H/F)				X	X	X									
	Chef de partie (H/F)						X	X	X	X	X	X	X	X		
	Chef de cuisine (H/F)										X	X	X	X	X	X
	Commis pâtissier (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Pâtissier (H/F)				X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	Chef pâtissier (H/F)										X	X	X	X	X	X
Direction	Responsable de restauration (F/H)										X	X	X	X		
	Directeur de restaurant (H/F)													X	X	X

	Administration d'exploitation maintenance	Employé									Maîtrise			Cadre		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3
C o m m e r c i a l i s a t i o n	Agent de réservation (H/F)	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
	Commercial (H/F)					X	X	X	X	X	X	X				
	Yield management / revenu management (H/F)							X	X	X	X	X	X			
	Responsable commercial (H/F)										X	X	X	X		
A d m i n i s t r a t i f / T e c h n i q u e	Secrétaire (H/F)				X	X	X	X	X	X						
	Assistant de direction (H/F)								X	X	X	X	X	X		
	Agent de maintenance (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Agent technique (H/F)				X	X	X	X	X	X						
	Adjoint responsable technique (H/F)								X	X	X	X	X			
	Responsable d'exploitation /de maintenance (H/F)										X	X	X	X		
	Caissier (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
	Chauffeur - livreur (H/F)	X	X	X	X	X	X									
	Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)							X	X	X	X	X				
	Chef de service (H/F)											X	X	X		
G e s t i o n	Comptable/Gestionnaire Paie/Assistant RH (H/F)								X	X	X	X	X	X		
	Économe (H/F)								X	X	X	X	X			
	Contrôleur de gestion (H/F)											X	X	X		
D i r e c t i o n	Directeur technique - Comptabilité, RH, Finance... (H/F)											X	X	X	X	X
	Directeur d'exploitation (H/F)													X	X	X
	Directeur d'établissement (H/F)													X	X	X

Cafétéria	Employé									Maîtrise			Cadre		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3
Employé de restaurant libre-service (H/F)	X	X	X	X	X	X									
Commis de table (H/F)	X	X	X	X	X	X	X								
Hôte de table (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						
Employé de production / fabrication (H/F)			X	X	X	X	X	X	X						

Cafétéria	Employé									Maîtrise			Cadre		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3
Assistant dedirection (H/F)								X	X	X	X	X	X		
Directeur (H/F)													X	X	X

Annexe 3 : Positionnement des titulaires d'un diplôme Éducation Nationale en lien direct avec l'emploi occupé

	Diplômes	Employé									Maîtrise			Cadre		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3
Re sta ur ati on & H éb er- ge m en t	CAP cuisine				X											
	CAP commercialisation et services en hôtel- café-restaurant				X											
	CAP agent polyvalent de restauration				X											
	Mention Complémentaire employé barman				X											
	Mention Complémentaire employé traiteur				X											
	Mention Complémentaire art de la cuisine al- légé				X											
	Mention Complémentaire Cuisinier en des- serts de restaurant				X											
	Mention Complémentaire sommellerie						X									
	Mention Complémentaire accueil réception						X									
	Mention Complémentaire organisateur de ré- ception						X									
	Brevet professionnel arts de la cuisine						X									
	Brevet professionnel sommelier						X									
	Brevet professionnel gouvernante						X									
	Brevet professionnel barman						X									
	Brevet professionnel arts du service et com- mercialisation en restauration						X									
	Bac professionnel cuisine						X									
	Bac professionnel commercialisation et ser- vices en restauration						X									
	Bac technologique STHR (sciences et tech- nologies de l'hôtellerie et de la restauration).						X									
	BTS (brevet de technicien supérieur) mana- gement en hôtellerie-restauration - option A management d'unité de restauration - option B management d'unité de production culi- naire - option C management d'unité d'héber- gement.								X							

Annexe 4 : Positionnement des titulaires d'un CQP et/ou Titres professionnels relevant de la branche HCR et en lien direct avec l'emploi occupé

	CQP/Titre	Employé									Maîtrise			Cadre		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3	Éc h. 1	Éc h. 2	Éc h. 3
H é b e r g e m e n t	Employé d'étages (H/F)				X											
	Gouvernant en hôtellerie (H/F)								X							
	Réceptionniste (H/F)						X									
	Assistant d'exploitation hôtellerie (H/F)								X							
R e s t a u r a t i o n	Serveur (H/F)				X											
	Barman (H/F)						X									
	Maître d'hôtel (H/F)								X							
	Plongeur-officier de cuisine (H/F)				X											
	Commis de cuisine (H/F)				X											
	Pizzaiolo (H/F)					X										
	Crêpier (H/F)					X										
	Écailler (H/F)					X										
	Grilladin (H/F)					X										
	Limonadier (H/F)					X										
	Cuisinier (H/F)						X									
	Assistant d'exploitation restauration (H/F)								X							
Sé c u r i t é	Agent de sécurité (H/F)				X											

Annexe II Salaires

Modalités de calcul des salaires résultant de l'application de l'accord du 2 mars 1988 modifié par les articles 21 et 35 de la convention collective

Les dispositions introduites par l'accord du 2 mars 1988 modifié, prévoient que les salaires doivent être établis sur la base de 43 heures de travail effectif pour des durées de présence de :

- Pour les cuisiniers, la durée hebdomadaire au travail est de 43 H.
- Pour les autres salariés, la durée hebdomadaire de présence au travail est fixé comme suit :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

- À compter de la date d'application de la présente convention collective : 44 H.
- Après 1 an d'application de la présente convention : 43 H.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

- À compter de la date d'application de la présente convention collective : 45 H.
- Après un an d'application de la présente convention : 44 H.

-
- Après 2 ans d'application de la présente convention : 43 H.
 - Pour les veilleurs de nuit, la durée hebdomadaire de présence au travail est fixée dans les conditions suivantes :
 - À compter de la date d'application de la présente convention : 50 H.
 - Après un an d'application de la présente convention : 48 H.
 - Après deux ans d'application de la présente convention : 45 H.
 - Après trois ans d'application de la présente convention : 43 H.

Le paragraphe 2 de l'article 35.2.1 précise que cette règle ne concerne pas les salariés pour lesquels l'horaire est fixé contractuellement sur une base inférieure ou égale à 39 heures et dont l'intégralité de temps de présence au travail est assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, le paragraphe 3 de l'article 35.2.1 fixe une garantie de rémunération calculée sur la base de 39 heures de travail effectif au bénéfice des salariés employés selon un horaire supérieur à 39 heures et ayant accompli la totalité de leur temps de présence au travail.

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

- 43 heures pour les cuisiniers,
- 44 heures puis 43 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les autres salariés dans les établissements de plus de 10 salariés,
- 45 heures puis 44 heures puis 43 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les autres salariés dans les établissements de 10 salariés au plus,
- 50 heures puis 48 heures selon les étapes rappelées ci-dessus pour les veilleurs de nuit.

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

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

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

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

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

I.1- En ce qui concerne les cuisiniers, il s'agit d'une relation d'égalité :

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

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

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

I.2- En ce qui concerne les autres catégories de personnel les paramètres de la relation sont différents :

- Pour les autres salariés (à l'exclusion des veilleurs de nuit) :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

- À compter de la date d'application de la présente convention collective :
 - 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 44 de travail effectif.
- Après 1 an d'application de la présente convention :
 - 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

- À compter de la date d'application de la présente convention collective :
 - 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 45 de travail effectif.

- Après un an d'application de la présente convention :
 - 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 44 de travail effectif.
- Après 2 ans d'application de la présente convention :
 - 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.
- Pour les veilleurs de nuit :
- À compter de la date d'application de la présente convention :
 - 50 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 50 de travail effectif.
- Après un an d'application de la présente convention :
 - 48 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 48 de travail effectif.
- Après deux ans d'application de la présente convention :
 - 45 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 43 / 45 de travail effectif.
- Après trois ans d'application de la présente convention :
 - 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif ;
 - 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

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

À titre d'exemple, dans les entreprises de 10 salariés au plus à la date d'application de la convention collective pour la catégorie autres salariés (à l'exclusion des veilleurs de nuit) :

- Pour une présence de 40 heures, la déduction concerne 5 heures non effectuées :
- 1 heure correspond à 43 / 45 d'heure de travail effectif.

La déduction sera déterminée sur la base de :

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

- Si le contrat est établi sur une base de 42 heures, le salaire sera déterminé sur la base de :

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

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

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

- À compter de la date d'application de la convention collective :

$5 \times 43 / 50 \times$ taux horaire de référence

- Après un an d'application de la convention collective :

$3 \times 43 / 48 \times$ taux horaire de référence

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

II) L'atténuation des effets de la règle des équivalences

Les limites fixées par l'article 21 atténuent voire suppriment l'effet de la relation d'équivalence dans trois cas :

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

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

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

2.2- Les salariés dont les contrats sont établis selon un horaire compris entre 39 heures et les seuils fixés par l'article 21 de la présente convention collective selon la catégorie et l'effectif de l'établissement

Ainsi qu'il est démontré dans la première partie, la relation d'équivalence ne joue pas seulement lorsqu'il s'agit de

déduire des heures non effectuées mais également lorsqu'on établit la base de rémunération d'un salarié occupé selon un horaire inférieur aux seuils fixés par l'article 21, c'est-à-dire :

- moins de 43 heures pour les cuisiniers,
- moins de 45 heures pour les autres salariés (puis moins de 44 heures et moins de 43 heures selon les étapes),
- moins de 50 heures pour les veilleurs de nuit (puis moins de 48 heures, moins de 45 heures et moins de 43 heures selon les étapes).

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

En revanche, l'incidence est différente en ce qui concerne les autres catégories de personnel. Le rapport d'équivalence est susceptible d'entraîner une base de rémunération inférieure à 39 heures pour des durées de présence qui lui sont supérieures. C'est pourquoi le paragraphe 3 de l'article 35.2.1 fixe une garantie de telle sorte qu'un salarié employé suivant un horaire inférieur à 50 heures puis 48 heures, puis 45 heures et puis 43 heures pour les veilleurs de nuit ou 45 heures, puis 44 heures et 43 heures pour les autres salariés, soit assuré d'obtenir une rémunération correspondant au moins à 39 heures de travail effectif.

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

a) Veilleurs de nuit :

— À compter de la date d'application de la convention collective :

- 50 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 43 / 50 d'heures de travail effectif.

49 heures de présence correspondent à 42,14 heures de travail effectif,
48 heures de présence correspondent à 41,28 heures de travail effectif,
47 heures de présence correspondent à 40,42 heures de travail effectif,
46 heures de présence correspondent à 39,56 heures de travail effectif,
45 heures de présence correspondent à 38,70 heures de travail effectif payé 39 h.

Compte tenu de la réduction de la durée de présence à 50 heures, la garantie de rémunération s'applique à partir de la 45^{ème} heure. Les veilleurs de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 et 43 heures doivent bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

— Après un an d'application de la convention collective :

- 48 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 43 / 48 d'heure de travail effectif.

47 heures de présence correspondent à 42,10 heures de travail effectif,
46 heures de présence correspondent à 41,21 heures de travail effectif,
45 heures de présence correspondent à 40,31 heures de travail effectif,
44 heures de présence correspondent à 39,42 heures de travail effectif,
43 heures de présence correspondent à 38,52 heures de travail effectif payé 39 h.

Compte tenu de la réduction de la durée de présence à 48 heures, la garantie de rémunération s'applique à partir de la 43^{ème} heure. Les veilleurs de nuit employés suivant des durées de présence comprises entre 39 et 43 heures doivent bénéficier d'une rémunération calculée sur 39 heures de travail effectif.

— Après deux ans d'application de la convention collective :

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

44 heures de présence correspondent à 42,04 heures de travail effectif,
43 heures de présence correspondent à 41,09 heures de travail effectif,
42 heures de présence correspondent à 40,13 heures de travail effectif,
41 heures de présence correspondent à 39,18 heures de travail effectif,
40 heures de présence correspondent à 38,22 heures de travail effectif payé 39 h.

— Après 3 ans d'application de la convention collective nationale :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

b) Autres salariés :

Dans les établissements de plus de 10 salariés :

— À compter de la date d'application de la présente convention collective :

- 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 43 / 44 heures de travail effectif.

43 heures de présence correspondent à 42,02 heures de travail effectif,

42 heures de présence correspondent à 41,05 heures de travail effectif,

41 heures de présence correspondent à 40,07 heures de travail effectif,

40 heures de présence correspondent à 39,09 heures de travail effectif.

— Après un an d'application de la présente convention collective :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

Dans les établissements de 10 salariés au plus :

— À compter de la date d'application de la convention collective :

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

44 heures de présence correspondent à 42,04 heures de travail effectif,

43 heures de présence correspondent à 41,09 heures de travail effectif,

42 heures de présence correspondent à 40,13 heures de travail effectif,

41 heures de présence correspondent à 39,18 heures de travail effectif,

40 heures de présence correspondent à 38,22 heures de travail effectif payé 39 h.

Dans ce cas, c'est la durée de présence de 41 heures qui constitue le seuil en deçà duquel le mécanisme des équivalences ne s'applique qu'en partie puisqu'en tout état de cause, les rémunérations sont garanties sur la base de 39 heures de travail effectif.

— Après un an d'application de la convention collective nationale :

- 44 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 43 / 44 heures de travail effectif.

43 heures de présence correspondent à 42,02 heures de travail effectif,

42 heures de présence correspondent à 41,05 heures de travail effectif,

41 heures de présence correspondent à 40,07 heures de travail effectif,

40 heures de présence correspondent à 39,09 heures de travail effectif.

— Après 2 ans d'application de la convention collective nationale :

- 43 heures de présence correspondent à 43 heures de travail effectif,
- 1 heure de présence correspond à 1 heure de travail effectif.

2.3- Les salariés dont la durée de présence est supérieure aux seuils fixés par l'article 21 de la convention collective

Comme il a été rappelé dans l'introduction, les modifications apportées à l'accord initial ne mettent pas en cause le principe selon lequel toute heure de présence sur les lieux de travail effectuée chaque semaine au-delà des durées fixées par l'article 21, est considérée comme heure supplémentaire.

Il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà des seuils fixés par l'article 21 sont des heures de travail effectif qui ne peuvent être affectées d'un rapport d'équivalence mais auxquelles s'appliquent en revanche les majorations pour heures supplémentaires (soit sous forme de repos compensateur, soit sous forme de salaire).

Exemple : dans un établissement de 10 salariés au plus à compter de la date d'application de la présente convention collective dans la catégorie autres salariés :

si un salarié occupé en tant que serveur est employé au cours d'une même semaine pendant 48 heures, le décompte des heures de travail pour le calcul de son salaire doit être le suivant :

- 45 heures de présence entraînent le paiement d'un salaire calculé sur 43 heures de travail effectif ;
- 3 heures supplémentaires sont décomptées et doivent faire l'objet soit d'un repos compensateur de remplacement égal à 3 h 3/4, soit d'une majoration de salaire de 25 %.

En résumé les articles 21 et 35 fixent une double référence en matière de durée du travail :

— la durée légale de 39 heures constitue la limite en deçà de laquelle il n'existe pas de relation d'équivalence et sert d'élément de garantie pour le calcul des rémunérations ;

— les durées conventionnelles de 43 heures pour les cuisiniers, 45, 44 puis 43 heures pour les autres salariés et 50 puis 48 heures pour les veilleurs de nuit, déterminent les seuils au-delà desquels le régime des heures supplémentaires s'applique.

C'est entre ces deux limites que s'appliquent les équivalences conventionnelles définies dans les articles 21 et 35 de la présente convention.

Avenant n° 2 bis du 5 février 2007

[Étendu par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} avril 2007]

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires ont exprimé leur souhait de définir des rémunérations minimales attractives dans la branche d'activité en conformité avec la situation économique des entreprises, leur diversité et le caractère par nature variable de leur activité.

Dans le prolongement de cet avenant, les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation spécifique aux rémunérations minimales, dès le mois de juillet 2007.

Ils ont convenus que les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du 1) de l'article 35-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.1 A , 55.1 C , 55.1 E , 55.3 A , 55.4 A , 55.4 B , 55.5 D , 92.6 A (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et 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 1 Bis Extension du champ d'application

(Art. exclu de l'extension par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55.4 C sont donc également visées.

Article 2 Salaires minima conventionnels horaires

(Annulé et remplacé par avenant n° 5, 15 avr. 2008)

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	8.27 €	8.46 €	8.70 €	9.17 €	10.45 €
Échelon 2	8.31 €	8.50 €	8.87 €	9.46 €	12.13 €
Échelon 3	8.37 €	8.57 €	9.02 €		15.87 €

Article 3 Salaires minima conventionnels annuels bruts pour les salariés rémunérés au pourcentage service, hors avantage en nature nourriture et logement

Pour les salariés rémunérés au pourcentage service conformément aux dispositions des articles L 147-1 et suivants

du code du Travail, l'entreprise peut décider de respecter une grille de salaires minima conventionnels annuels bruts, hors avantages en nature nourriture et logement. Dans ce cas, les minima horaires conventionnels ne sont pas applicables.

Cette grille de rémunération, applicable sur le territoire métropolitain et les DOM, est déterminée pour une année civile, année de l'exercice comptable, ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	17 400 €	17 820 €	18 400 €	19 300 €	23 500 €
Échelon 2	17 600 €	17 950 €	18 770 €	20 000 €	27 000 €
Échelon 3	17 750 €	18 120 €	19 000 €		32 200 €

Les rémunérations minimales ci-dessus s'entendent pour une durée de travail de 39 heures en moyenne par semaine hors majoration.

Elles sont calculées prorata temporis pour ceux des salariés qui sont employés pour une durée de travail inférieure à 39 heures en moyenne par semaine.

Pour apprécier le respect de ces minima conventionnels annuels, une comparaison sera opérée avec le salaire brut annuel (hors avantages en nature nourriture et logement) perçu au prorata temporis du temps de travail accompli sur tout ou partie de l'année : année civile, année de l'exercice comptable ou tout autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois.

En tout état de cause, les salariés au pourcentage service ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle en deçà du SMIC, majorée des heures supplémentaires, lorsqu'elles existent.

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du Travail.

Article 5

Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 5 du 15 avril 2008

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2008, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension]

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi qu'en terme de formation professionnelle.

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main d'œuvre.

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

Réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche. Ils conviennent à cet effet, de se réunir à la demande de la partie la plus diligente et ce, au plus tard, le 15 juillet 2008.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant, qui annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2bis à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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.

1 Bis

Extension du champ d'application(§ exclu de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2008, JO 8 juill.)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 2 Salaires minima conventionnels horaires

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	8.63 €	8.83 €	9.10 €	9.60 €	10.95 €
Échelon 2	8.70 €	8.88 €	9.28 €	9.90 €	12.69 €
Échelon 3	8.77 €	8.98 €	9.44 €		16.58 €

Article 3 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4 Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 6 du 15 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Avenant n° 1, 29 juin 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGITH ;

CPIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} jour

du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

SNRTC ;

GNI hcr ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

— Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme d'amélioration des conditions d'emploi qu'en terme de formation professionnelle,

— Réaffirment la nécessité de développer le dialogue social au sein de la branche.

Ils se sont réunis à ces fins et ont élaboré le présent avenant, qui remplace les dispositions de l'avenant n° 2 de février 2007 et l'avenant n° 5 d'avril 2008 à la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.⁽¹⁾

(1) L'arrêté d'extension du 19 février 2009 précise : « Considérant que le préambule de l'avenant susvisé ne saurait être entendu et interprété comme remplaçant l'intégralité des dispositions de l'avenant n° 2 du 19 décembre 2005, mais comme se substituant exclusivement aux seules dispositions dudit avenant ayant la même nature et le même objet, et ce conformément à l'intention des parties, telle qu'elle est d'ailleurs confirmée dans la lettre du 26 janvier 2010 signée par l'ensemble des organisations signataires. »

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 1 bis

Extension du champ d'application

(Art. exclu de l'extension par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr.)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 2

Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	8,92	9,22	9,68	10,25	12,06
Échelon 2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
Échelon 3	9,10	9,63	9,97		17,14

Article 2 bis

Négociation des salaires minima conventionnels horaires

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier échelon au premier niveau (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 SMIC (ou SMIC + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du SMIC, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Article 3 **Reconnaissance des qualifications**

(Abrogé par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu)

Article 4 **Prévoyance et Mutuelle**

4.1

Soucieux de renforcer et de développer la protection sociale des salariées, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la couverture sociale des salariés de la branche :

- en réexaminant le dispositif de prévoyance existant dans les 12 mois suivant l'arrêté d'extension des avenants n° 7, 8 et 9 du 22 juin 2009 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.
- et en créant une couverture frais de santé (mutuelle) au plus tard le 1^{er} juillet 2010.

Pour ce second point, les parties constituent une commission technique paritaire, composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés et d'employeurs du secteur HCR.

Cette commission technique paritaire devra :

- Déterminer les modalités et le calendrier de travail nécessaire à la réalisation de cet engagement ;
- Désigner un ou des experts conseils pour l'accompagner dans la réalisation de ces travaux. La prise en charge sera assurée par le futur régime de frais de santé ;
- Remettre régulièrement ses travaux à la commission mixte paritaire, seule décisionnaire.

4.2

Conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance du 2 novembre 2004, les partenaires sociaux ayant réexaminé l'accord en fin de période quinquennale, décident de renouveler les dispositions dudit accord pour une période quinquennale.

Article 5 **Prime liée à la réduction du taux de TVA**

Avenant n° 1, 29 juin 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGITH ;

CPIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Les partenaires sociaux conviennent que la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA demeure inchangé à 5,5 %, et le 30 septembre 2012 au plus tard, un bilan sera établi par les partenaires sociaux sur l'application de la présente stipulation, ses modalités d'octroi selon notamment l'activité des entreprises ainsi que sur l'évolution du taux de TVA dans la branche.

À la suite de ce bilan, et au plus tard le 31 octobre 2012, une commission mixte paritaire de branche sera réunie à la demande de la partie la plus diligente. Elle aura pour objet une négociation sur la rémunération des salariés

de la branche en lien avec cette prime celle-ci pouvant prendre notamment la forme d'une grille des rémunérations, d'une prime pérenne, d'une prime de fin d'année ou de tout autre élément de rémunération.

Les partenaires conviennent que si cette négociation n'aboutissait pas, la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants serait maintenue comme telle.

Le présent article définit le montant et les bénéficiaires de cette prime.

1) Bénéficiaires de la prime

Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la restauration, est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la Convention collective nationale des HCR sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives :

- avoir un an d'ancienneté à la date de versement de la prime,
- être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime.

Les salariés des entreprises saisonnières et les salariés, saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail sous réserve qu'ils justifient de 4 mois d'ancienneté au sein d'un même établissement et/ ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail

En tout état de cause, les salariés des entreprises saisonnières et les salariés saisonniers des établissements permanents bénéficient de cette prime au prorata de la durée de leur contrat de travail dès l'expiration de la deuxième saison consécutive effectuée au sein d'un même établissement/ et ou entreprise sans condition d'ancienneté.

2) Montant de la prime

Le montant de la prime liée à la réduction du taux de la TVA est égal à 2 % du salaire de base annuel dans la limite de 500 euros par an pour un salarié employé à temps complet.

Pour les autres salariés, la prime, plafonnée le cas échéant, est calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Enfin, cette prime, plafonds y compris, est modulée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'impact de la réduction du taux de la TVA par l'application de coefficients définis ci-dessous en raison du code NAF de l'entreprise :

Code NAF	Activité de l'entreprise	Coefficient	Plafonds
56.10A 56.10B	Restaurants	100 %	500 €
55.10Z	Hôtels avec restaurant	50 %	250 €
55.10Zp 56.30Zp 56.21Z 93.11Z 93.29Zp	Autres entreprises	25 %	125 €

3) Conditions de versement

Le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paye de 1^{er} juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paye.

S'agissant des salariés des entreprises saisonnières et des salariés saisonniers des établissements permanents, cette prime sera versée au terme du contrat saisonnier (à l'exclusion de toute rupture à l'initiative du salarié.)

En tout état de cause, pour les entreprises ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

4) Entreprises installées dans les Départements d'Outre Mer (Avenant n° 1, 29 juin 2010, non étendu)

1) Conditions de versement

Les entreprises installées dans les Départements d'Outre Mer versent à leurs salariés la prime liée à la réduction du taux de TVA dans les conditions ci-après :

- 50 % de la prime le 1^{er} juillet 2010 et le 1^{er} juillet 2011
- 100 % de la prime à partir du 1^{er} juillet 2012

2) Bénéficiaires et montant de la prime via la réduction du taux de la TVA

Les bénéficiaires de la prime TVA et le montant de ladite prime restent déterminés dans les entreprises implantées dans les DOM par les dispositions des 1 et 2 de l'Article 5 de l'avenant n° 6 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants.

En tout état de cause, pour les entreprises implantées dans les DOM ayant mis en place depuis le 1^{er} juillet 2009, date de l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la restauration des contreparties sociales équivalentes directement liées ou consécutives à la baisse de la TVA dans la restauration, celles-ci ne se cumulent pas avec la prime TVA conventionnelle, à due concurrence, si ces contreparties sociales sont versées chaque année et de façon pérenne.

Article 6

Jours fériés

6-1

modalités d'application

Le présent article modifie l'article 11-1 du titre III «*jours fériés*» de l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale des hôtels, cafés, restaurants. (Voir cet article).

6-2

modalités complémentaires des jours fériés garantis

Le présent article complète, en conséquence des dispositions de l'article 6-1 ci-dessus, l'article 11-2 du titre III «*jours fériés*» de l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale des hôtels, cafés, restaurants. (Voir cet article).

Article 7

Valorisation de la fonction tutorale

La fonction tutorale est valorisée par une prime dans les conditions prévues par l'avenant 10.

Article 8

Négociation collective de branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés réaffirment la nécessité de poursuivre et de développer le dialogue social dans la branche pour l'année 2010 et les années à venir :

- dès le premier trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un groupe de travail paritaire sur la refonte des classifications pour préparer les travaux de la commission mixte paritaire,
- dès le deuxième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur le maintien de l'emploi des seniors dans la branche professionnelle,
- dès le troisième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la branche.
- dès le quatrième trimestre 2010, les partenaires sociaux s'engagent à négocier un accord sur l'amélioration des garanties de prévoyance ainsi qu'un accord sur la santé au travail (une étude sur la pénibilité des métiers doit précéder cette négociation : demande à la CPS HCR Prévoyance de financer cette étude).

Compte tenu de ces engagements, et au-delà des thèmes de négociations obligatoires prévus par la loi, les partenaires sociaux conviennent de se réunir régulièrement en commission mixte paritaire au moins deux fois par an.

Article 9

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Article 10

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 12 du 29 avril 2010

[Étendu par arr. 26 nov. 2010, JO 17 déc.]

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A , 56.10 B , 56.30Zp, 56.21Z , 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	8,95	9,22	9,68	10,25	12,06
Échelon 2	8,99	9,35	9,77	10,43	14,07
Échelon 3	9,10	9,63	9,97		17,14

Article 3 Négociation des salaires minima conventionnels horaires

Les partenaires sociaux confirment leur engagement de se réunir au plus tard au cours du dernier trimestre 2010 en Commission Mixte Paritaire afin de renégocier la grille de salaires conventionnelle aux fins de valorisation des qualifications des salariés de la branche d'activité et de travailler au maintien des écarts de rémunération entre les niveaux et les échelons.

Article 4 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} juillet 2010 et au plus tard le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 13 du 12 janvier 2011

[Étendu par arr. 27 avr. 2011, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension]

Préambule

Par l'avenant n° 6 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants signé le 15 décembre 2009, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à ce que le salaire horaire du 1^{er} échelon au 1^{er} niveau de la grille de salaire soit au moins égale à 1,01 SMIC horaire.

Les partenaires sociaux, soucieux de tenir leurs engagements et de renforcer l'attractivité de la branche, se sont réunis afin de fixer les salaires minima applicables aux salariés de la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants:

55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9.10 €	9.41 €	9.88 €	10.46 €	12.30 €
Échelon 2	9.17 €	9.54 €	9.97 €	10.64 €	14.35 €
Échelon 3	9.28 €	9.82	10.19 €		17.50 €

Article 3

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 14 du 1^{er} mars 2012

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

FAGIH ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

SNRTC ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Préambule

Le 15 décembre 2009, les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies et ont signé un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Aux termes de cet avenant n° 6, les organisations patronales et syndicales de salariés sont convenues notamment de la création d'une prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite «prime TVA».

À cette occasion, les partenaires sociaux convenaient spécifiquement que «la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration est strictement conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants».

Ils ajoutaient que «dès lors que ce taux de TVA de 5,5 % ne serait plus en vigueur dans cette branche et qu'un nouveau taux supérieur serait appliqué, la prime liée à la réduction du taux de la TVA serait immédiatement supprimée. Les salariés ne pourraient, dans ces conditions, se prévaloir d'une quelconque façon d'un avantage acquis au titre de ladite prime. Des négociations seraient par ailleurs engagées par les partenaires sociaux pour définir, le cas échéant, une nouvelle prime et ses modalités d'octroi aux salariés».

Or, à compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de la TVA applicable aux hôtels, cafés et restaurants pour ceux de leurs services préalablement éligibles au taux réduit de 5,5 % a été porté par la loi de finances rectificative n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 à 7 %.

C'est dans ces conditions et conformément aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 que les organisations patronales et syndicales de salariés se sont réunies afin de tirer les conséquences de l'augmentation du taux réduit de TVA dans leur secteur d'activité sur ladite prime TVA

Aux termes de leurs échanges, les partenaires sociaux, rappelant les avancées antérieures du texte ci-après référencé (mutuelle-remboursement frais de santé, jours fériés supplémentaires notamment...) sont convenus des dispositions suivantes qui ont vocation à compléter les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009.

Par ailleurs, les partenaires sociaux toujours soucieux de renforcer l'attractivité de la branche se sont accordés pour fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10Zp, 56. 10A , 56. 10B , 56. 30Zp, 56. 21Z , 93. 11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56. 10B et 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 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9.31 €	9.59 €	10.06 €	10.64 €	12.58 €
Échelon 2	9.35 €	9.72 €	10.15 €	10.82 €	14.66 €
Échelon 3	9.46 €	10.00 €	10.37 €		17.93 €

Article 3 Prime TVA

Quand bien même la prime liée à la réduction du taux de la TVA dans la restauration dite «prime TVA» est conditionnée à l'application du taux réduit de la TVA à 5,5 % dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants,

les partenaires sociaux conviennent de maintenir ladite prime TVA selon les modalités et conditions prévues à l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 alors que le taux de la TVA applicable au secteur a été porté à 7 % au 1^{er} janvier 2012.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le maintien de la prime TVA, en dépit de l'augmentation du taux de TVA à 7 %, ne saurait en aucun cas être interprété comme une volonté des partenaires sociaux de renoncer aux dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale dans les hôtels, cafés et restaurants du 15 décembre 2009 et plus précisément aux dispositions relatives à la suppression de la prime TVA en cas d'augmentation du taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants.

Dans l'hypothèse où le taux de la TVA applicable dans la branche d'activité des hôtels, cafés, restaurants viendrait à augmenter à nouveau et quelle que soit cette augmentation, à la date d'application du nouveau taux, les dispositions du présent article cesseraient de produire effet.

Néanmoins, le versement de ladite prime sera maintenu au titre des mois au cours desquels la profession aura bénéficié du taux de TVA à 7 % et interviendra à l'échéance de paye prévue à l'article 5 de l'avenant n° 6.

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 16 du 10 janvier 2013

[Étendu par arr. 16 mai 2013, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;
FAGIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA/FO ;
CFTC-CSFV ;
Fédération des services/CFDT.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux ont convenu d'engager des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants. Préalablement à l'engagement de ces discussions, les partenaires sociaux ont rappelé le contexte de crise économique et financière particulièrement difficile qui préside à ces négociations.

Ils ont également souligné l'instabilité fiscale à laquelle sont confrontés les acteurs de la branche d'activité, citant notamment la question du taux de TVA applicable au secteur.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, d'une part, la protection du pouvoir d'achat des salariés, d'autre part.

Ils ont enfin souhaité respecter les engagements pris à l'occasion de la signature de l'avenant n° 6 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants le 15 décembre 2009.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de fixer les nouveaux salaires minima applicables aux sala-

riés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions ci-dessus définies.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A , 56.10 B , 56.30Zp, 56.21Z , 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Rémunération

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9.52 €	9.73 €	10.21 €	10.80 €	12.74 €
Échelon 2	9.55 €	9.87 €	10.30 €	10.98 €	14.85 €
Échelon 3	9.60 €	10.18 €	10.55 €		18.16 €

Article 3

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 20 du 29 septembre 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 25 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

FAGIHT ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

SNRCT ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

Fédération CFTC CSFV ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

Elles ont également souligné le fait que les perspectives d'amélioration étaient obérées, en particulier, par l'augmentation de la TVA et des charges supportées par les entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

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

Dans ces mêmes objectifs, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant prennent l'engagement de mener une refonte des classifications conventionnelles actuellement applicables dans la branche, et ce, sur la base notamment du rapport de branche que les mêmes organisations entendent voir finalisé avant la fin du troisième trimestre 2014.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant, soucieux de maintenir la qualité du dialogue social, s'engagent à travailler au maintien des niveaux de progressivité entre le Niveau I échelon 2 et le Niveau IV échelon 2 jusqu'au terme du processus de refonte des classifications et au plus tard jusqu'au 30 juin 2015.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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**

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,63 €	9,86 €	10,43 €	10,95 €	12,95 €
Échelon 2	9,66 €	10,02 €	10,49 €	11,12 €	15,05 €
Échelon 3	9,72 €	10,40 €	10,79 €		20,63 €

Article 3 **Durée, entrée en vigueur, dépôt**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} novembre 2014.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-

2 du code du travail et d'une demande d'extension.

Article 4 **Révision et modification**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 23 du 8 février 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;
FAGIHT ;
SYNHORCAT ;
SNRTC ;
GNC ;
UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
Fédération des services CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

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

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z , 56.10A , 56.10B , 56.30Zp , 56.21Z , 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,77 €	9,92 €	10,50 €	11,02 €	13,03 €
Échelon 2	9,80 €	10,08 €	10,56 €	11,19 €	15,14 €
Échelon 3	9,86 €	10,46 €	10,86 €		21,21 €

Article 3

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 25 du 9 juin 2017

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;
GNI FAGIHT ;
GNC ;
GNI SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
INOVA CFE CGC ;
Fédération des services CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

— L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part,

— Et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z , 56.10A , 56.10B , 56.30Zp , 56.21Z , 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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**

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,86 €	10,02 €	10,61 €	11,13 €	13,16 €
Échelon 2	9,90 €	10,18 €	10,67 €	11,30 €	15,29 €
Échelon 3	9,96 €	10,56 €	10,97 €		21,55 €

Article 3 **Durée, entrée en vigueur, dépôt**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 4 **Révision et modification**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 28 du 13 avril 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT GNI ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
INOVA CFE CGC ;
FS CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1

du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération et de protection sociale (prévoyance et frais de santé) dont bénéficient les salariés de la branche HCR.

En outre, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se traduit par un net recul de l'activité et un accroissement des fermetures d'entreprises.

En parallèle, elles ont mis en avant leur souhait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

— L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part,

— Et, d'autre part, la valorisation des compétences et de l'expérience des salariés.

Par ailleurs, 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.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

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

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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.

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 ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 2 **Minima conventionnels**

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	9,98 €	10,18 €	10,77 €	11,30 €	13,36 €
Échelon 2	10,03 €	10,31 €	10,83 €	11,47 €	15,59 €
Échelon 3	10,10 €	10,66 €	11,13 €		21,83 €

Article 3 **Durée, entrée en vigueur, dépôt**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant 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 et L. 2231-

Article 4 **Révision et modification**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 29 du 16 décembre 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 10 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

GNI ;

SNRTC ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Ces négociations interviennent dans un contexte extraordinaire du fait de la pandémie de COVID 19.

En effet, en raison de la crise qui reste toujours d'actualité, l'activité touristique a été marquée par de longs mois de fermeture, des contraintes sanitaires comme les confinements, les couvre-feux, l'obligation de produire un pass sanitaire... autant d'éléments qui ont lourdement impacté les entreprises du secteur HCR ainsi que les salariés soumis au régime de l'activité partielle.

Alors que la reprise d'activité semblait s'amorcer, celle-ci se trouve de nouveau compromise par une nouvelle vague de l'épidémie, déstabilisant les acteurs économiques de la branche.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité de développer l'attractivité de la branche.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants 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.

Par ailleurs, 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.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

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

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	11.01 €	11.30 €	12.40 €	13.50 €	17.50 €
Échelon 2	11.09 €	11.60 €	12.60 €	14.00 €	20.80 €
Échelon 3	11.20 €	12.20 €	13.00 €	14.50 €	27.00 €

Article 3 Dispositions particulières 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 ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5 Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 31 du 1^{er} juin 2023

[Étendu par arr. 12 sept. 2023, JO 23 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;
GNI ;
SNRTC ;
UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA/FO ;
CFDT.

Préambule

Conformément aux principes fixés par l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 et en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont rappelé le contexte économique particulièrement difficile au sein de la branche qui se trouve confronté à une double problématique :

- D'une part, le remboursement des PGE et la forte dégradation des fonds propres des entreprises ;
- Et d'autre part, un niveau de rentabilité insuffisant accentué par un contexte inflationniste où les prix des matières premières et de l'énergie ne cessent d'augmenter.

Pour autant, et en dépit des incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux mettent en avant leur sou-

hait, d'une part, de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, et d'autre part, de préserver le pouvoir d'achat de ces derniers.

C'est dans ce contexte très particulier que les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants 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.

Par ailleurs, 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.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes

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

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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**

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	11.72 €	12.00 €	13.04 €	14.17 €	18.16 €
Échelon 2	11.80 €	12.27 €	13.26 €	14.54 €	21.50 €
Échelon 3	11.90 €	12.89 €	13.69 €	15.17 €	27.81 €

Article 3 **Clause de Revoyure**

Dans un contexte d'inflation qui demeure importante, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au cours du dernier trimestre 2023 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche.

Article 4 **Dispositions particulières 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 ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 5 **Durée, entrée en vigueur, dépôt**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant 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 et D. 2231-

Article 6 **Révision et modification**

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.

Avenant n° 33 du 19 juin 2024

[Étendu par arr. 5 nov. 2024, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;
GHR ;
GNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFDT.

Préambule

Malgré une forte inflation au cours de l'année 2023, les minima horaires applicables au sein de la branche HCR n'ont pas été rattrapés par les hausses successives du SMIC.

Afin de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont mené des négociations permettant de conserver cet avantage, et cela en dépit d'une situation économique incertaine voire défavorable pour les entreprises.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants en prenant en compte les objectifs suivants :

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

Par ailleurs, 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.

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

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

Article 1 **Champs d'application**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55. 10 Z, 56.10 A, 56.10 B, 56.30 Z, 56.21 Z, 93.11 Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 composé de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 **Minima conventionnels**

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

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12.00 €	12.28 €	13.32 €	14.40 €	18.43 €
Échelon 2	12.08 €	12.55 €	13.54 €	14.77 €	21.78 €
Échelon 3	12.18 €	13.17 €	14.00 €	15.40 €	28.12 €

Article 3

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 d'application défini à l'article 1, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 5

Révision et modification

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.

Rémunération des apprentis

Avenant n° 35 du 27 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

GNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CGT ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

Le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ont signé un avenant n° 30 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux classifications dans la branche.

Par le présent avenant, afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des HCR, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de positionner les apprentis dans la grille de classification sur le niveau I et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

La rémunération des apprentis est ainsi exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC.

La formation initiale par la voie de l'apprentissage est, depuis son origine, celle qui contribue le plus efficacement à l'insertion durable apprenants dans la branche des Cafés, Hôtels Restaurants. Très attachée à la qualité de ces

parcours professionnels vers l'emploi, la branche est attentive au renforcement de l'accueil de ses apprentis. Après la mise en place du permis de former, formation obligatoire de maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux se sont attachés à inscrire une première évolution minimale annuelle de la rémunération des apprentis durant leur parcours de formation.

Pour renforcer encore l'attractivité de la filière et la reconnaissance de l'apprentissage comme voie privilégiée de formation à nos métiers de savoir-faire et d'accueil, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser les pourcentages de rémunération des apprentis. Ainsi, ils souhaitent contribuer à

Donner de l'intérêt aux jeunes de s'inscrire dans cette voie d'insertion professionnelle,

Avoir un affichage fort sur l'intérêt que porte la profession à l'apprentissage,

Rééquilibrer les rémunérations, indépendamment de l'âge d'entrée en apprentissage,

Inciter les entreprises et les apprentis à poursuivre les contrats jusqu'à leurs termes.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Barème de rémunération des apprentis

Considérant les contraintes inhérentes à la profession, les partenaires sociaux déterminent ainsi qu'il suit le salaire des apprentis de la profession :

	Niveau / Échelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	35 %	45 %	59 %
De 18 à 20 ans	45 %	55 %	71 %
De 21 ans et plus	55 %	70 %	82 %
De 26 ans et plus	100 %		

Article 3

Dispositions relatives 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 avenant 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.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension

Article 5 Révision et modification

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.

Article 6 Dépôt et publicité - extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Annexe III - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

<p>Entreprise ... ⁽¹⁾</p> <p><i>(1) Préciser le nom, l'identité juridique de l'entreprise et le siège social ou nom et prénoms de l'employeur.</i></p> <p>Code NAF</p>	<p>À....., le</p>
<p>M.....</p>	<p>M..... ⁽²⁾</p> <p><i>(2) Préciser nom et prénoms du salarié.</i></p> <p>Adresse</p> <p>N° SS</p> <p>Date et lieu de naissance</p> <p>Nationalité ⁽³⁾</p> <p><i>(3) Si le salarié est étranger, préciser le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.</i></p>
<p>Nous vous confirmons votre engagement, sous contrat à durée indéterminée, à compter du ⁽⁴⁾ dans notre entreprise.</p> <p><i>(4) Préciser date et heure d'embauche.</i></p> <p>Vous exercerez vos fonctions à l'adresse suivante :</p> <p>Toutefois cet engagement ne sera définitif qu'à l'issue d'une période d'essai et après que vous ayez satisfait à la visite médicale d'embauche.</p> <p>a) Période d'essai</p> <p>La période d'essai est fixée à éventuellement renouvelable une fois pour une durée maximum égale à la première.</p> <p>En cas de renouvellement de la période d'essai, un accord écrit devra être établi.</p> <p>Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité.</p> <p>b) Fonctions</p> <p>Vous êtes embauché en qualité de au niveau à l'échelon Vos fonctions consisteront notamment à</p> <p>c) Horaire de travail et jours de repos</p>	<p>COMMENTAIRES</p> <p>Obligatoire dans la mesure où les parties conviennent d'une période d'essai.</p> <p>Se conformer à l'article 13. Attention : le renouvellement n'est pas applicable aux salariés de niveau I échelon 1.</p> <p>Se reporter au titre IX - Article 34.</p>

La durée du travail est fixée à Vous avez droit à de repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la Convention Nationale des HCR du	Préciser la durée hebdomadaire et mensuelle de travail. Se reporter à l'article 21.
d) Rémunération	En tenant compte des minima conventionnels fixés par la Convention Collective Nationale. Indiquer le salaire mensuel de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire (ex. : avantages en nature) avec la périodicité du versement de la rémunération. OU Indiquer le montant et l'assiette de calcul du % (HT ou TTC) ainsi que le minimum garanti au salarié. Indiquer la période du versement de la rémunération.
e) Démission En cas de démission, vous devrez la notifier par écrit et respecter un délai-congé de	Se reporter à l'article 30.1.
f) Licenciement En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde de votre part, vous aurez droit à un préavis de : si vous justifiez de moins de 6 mois d'ancienneté à la date de la première présentation de la lettre de licenciement, — si vous justifiez d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, — si vous justifiez de plus de 2 ans d'ancienneté.	Vous reportez au délai de préavis fixé par la Convention Collective en fonction du statut du salarié concerné. Article 30.2.
g) Congés payés Conformément à la législation en vigueur vous bénéficiez de 2 jours 1/2 ouvrables de congés payés par mois de travail effectif soit 30 jours pour une période de travail calculée du 1 ^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.	
h) Règlement intérieur Vous êtes soumis au règlement intérieur de l'entreprise	À préciser s'il existe.
i) Convention Collective Vous bénéficiez des dispositions de la Convention Collective des HCR du	Indiquez les références aux éventuels textes conventionnels et accord d'entreprise ou numéro INSEE.
j) Les cotisations de Sécurité Sociale sont versées à l'organisme suivant sous le numéro	
k) La caisse de retraite dont vous dépendez est vous bénéficiez également (le cas échéant) d'un régime de prévoyance complémentaire auprès de	Préciser nom et adresse de l'organisme

l) Organisme destinataire de la déclaration d'embauche :	Préciser nom et adresse de l'organisme.
SIGNATURE DE L'EMPLOYEUR (préciser le nom et le titre du signataire)	SIGNATURE DU SALARIÉ

NB : Il s'agit d'un modèle de contrat type. Bien entendu des clauses supplémentaires peuvent y être intégrées (clause de mobilité, clause de non-concurrence...).

SALAIRES

(Voir Annexe II de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Retraite complémentaire

Accord national du 30 juin 1998

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIH ;

GNC / FNIH ;

CFHRCD ;

SFH ;

FAGIHT ;

SNRLH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE - CGC.

Les partenaires sociaux à la négociation de la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants, du 30 avril 1997 étendue et publiée au JO du 6 décembre 1997, sont convenus de négocier un accord en matière de retraite complémentaire.

Les institutions de retraite complémentaire étant concernées par la simplification des formalités administratives en application de l'article 1^{er} de la Loi du 11 février 1994, il a paru nécessaire aux partenaires sociaux, dans des domaines où les accords collectifs peuvent mettre en place cette simplification, de la rendre effective.

C'est pour cette raison que les organisations représentatives de la profession des Hôtels, Cafés, et Restaurants, ont décidé le regroupement des opérations de retraite complémentaire auprès des organismes ci-après, reconnus pour leur représentativité ARRCO ou AGIRC dans la profession.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises ou établissements dont l'activité principale est l'hébergement et / ou la fourniture de repas et / ou de boissons et le cas échéant des services qui y sont associés et relevant du champ d'application de la Convention collective nationale.

Article 2

Catégorie de personnel concerné

Le présent accord s'applique à la fois au personnel Cadre et Non Cadre.

Article 3

Adhésion des entreprises aux Institutions de Retraite Complémentaire ARRCO et AGIRC

Les parties au présent accord, ayant constaté la représentativité des institutions ARRCO suivantes dans le champ d'application de la Convention collective nationale :

— CIRCO & RIPS (Groupe Humanis)

— CGIS (Groupe Mornay)

pour le personnel Non Cadre et Cadre sur la tranche A des salaires,

ainsi que la représentativité des institutions AGIRC qui leur sont liées :

— CCRR & CGRCR dans le cadre du Groupe Humanis

— ACGME dans le cadre du Groupe Mornay

pour les bénéficiaires du régime des Cadres

décident de rendre obligatoire l'adhésion du personnel Cadre et Non Cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale aux institutions susnommées selon les compétences géographiques annexées en remplacement de celles prévues dans les accords départementaux existants.

Les adhésions signées antérieurement par les entreprises ou groupe avec des institutions de retraite ARRCO & AGIRC autres que celles ci-dessus désignées ne sauraient être remises en cause, y compris les adhésions de tout

nouvel établissement qui pourront être souscrites auprès des institutions auxquelles adhèrent leur société mère.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension prévue par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. Il sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès de l'Administration du Travail compétente.

Le présent accord sera applicable le 1^{er} jour du trimestre qui suivra la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5 **Clause résolutoire**

Le présent accord prendra fin automatiquement si les dispositions légales et/ou réglementaires modifient la nature des régimes de retraite complémentaire obligatoire en vigueur au jour de la signature du présent accord notamment leur caractère obligatoire et paritaire.

Annexe à l'accord du 30 juin 1998

Répertoire des compétences géographiques ARRCO et AGIRC

NDLR : À noter que l'ARRCO a toutefois émis un avis défavorable à la demande de ces institutions qui est contraire au principe selon lequel il n'est pas permis de créer de nouvelles compétences ou de modifier les compétences existantes ; en conséquence, les caisses désignées dans certains départements avant l'accord du 30 juin 1998 devraient garder leur compétence (voir le tableau ci-après).

N°	Département	Institution ARRCO	Institution AGIRC
01	Ain	CIRCO	CGRCR
02	Aisne	RIPS	CCRR
03	Allier	CGIS	ACGME
04	Alpes-de-Hte-Provence	CIRCO	CGRCR
05	Hautes-Alpes	CIRCO	CGRCR
06	Alpes-Maritimes	CGIS	ACGME
07	Ardèche	CIRCO	CGRCR
08	Ardennes	RIPS	CCRR
09	Ariège	RIPS	CCRR
10	Aube	RIPS	CCRR
11	Aude	RIPS CRIP avant l'accord du 30 juin 1998	CCRR
12	Aveyron	RIPS	CCRR
13	Bouches-du-Rhône	CGIS	ACGME
14	Calvados	CGIS	ACGME
15	Cantal	CGIS	ACGME
16	Charente	CGIS	ACGME
17	Charente-Maritime	CGIS	ACGME
18	Cher	CGIS	ACGME
19	Corrèze	CGIS	ACGME
20	Corse	CGIS	ACGME
21	Côte-d'Or	CGIS	ACGME

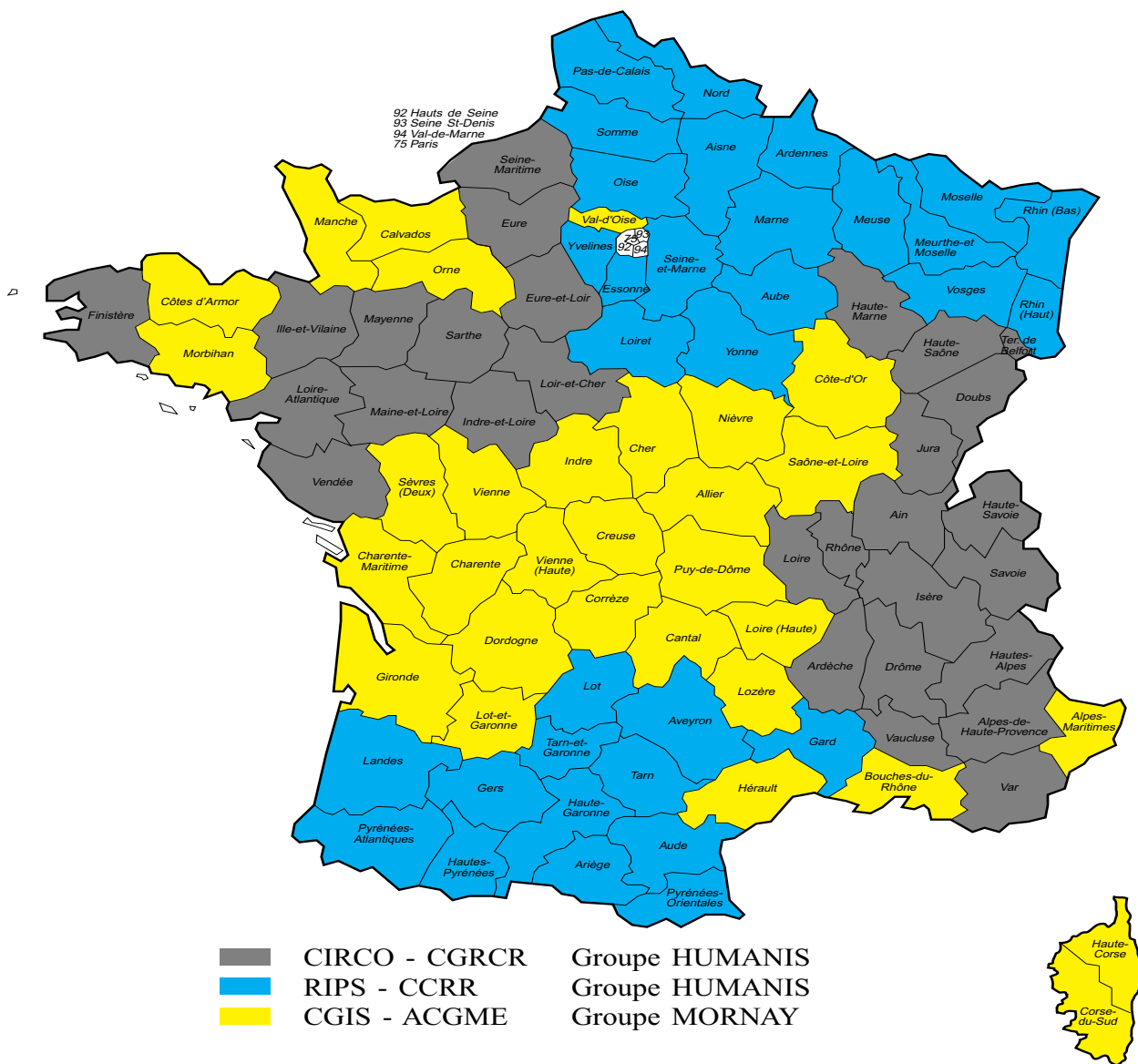
N°	Département	Institution ARRCO	Institution AGIRC
22	Côtes-d'Armor	CGIS	ACGME
23	Creuse	CGIS	ACGME
24	Dordogne	CGIS RIPS avant l'accord du 30 juin 1998	ACGME
25	Doubs	CIRCO	CGRCR
26	Drôme	CIRCO	CGRCR
27	Eure	CIRCO	CGRCR
28	Eure-et-Loir	CIRCO	CGRCR
29	Finistère	CIRCO	CGRCR
30	Gard	RIPS	CCRR
31	Haute-Garonne	RIPS	CCRR
32	Gers	RIPS	CCRR
33	Gironde	CGIS	ACGME
34	Hérault	CGIS CRIP avant l'accord du 30 juin 1998	ACGME
35	Ille-et-Vilaine	CIRCO	CGRCR
36	Indre	CGIS	ACGME
37	Indre-et-Loire	CIRCO	CGRCR
38	Isère	CIRCO CIPRA avant l'accord du 30 juin 1998	CGRCR
39	Jura	CIRCO	CGRCR
40	Landes	RIPS	CCRR
41	Loir-et-Cher	CIRCO	CGRCR
42	Loire	CIRCO	CGRCR
43	Haute-Loire	CGIS	ACGME
44	Loire-Atlantique	CIRCO	CGRCR
45	Loiret	RIPS	CCRR
46	Lot	RIPS	CCRR
47	Lot-et-Garonne	CGIS ICIRS avant l'accord du 30 juin 1998	ACGME
48	Lozère	CGIS CRIP avant l'accord du 30 juin 1998	ACGME
49	Maine-et-Loire	CIRCO	CGRCR
50	Manche	CGIS	ACGME
51	Marne	RIPS	CCRR
52	Haute-Marne	CIRCO	CGRCR
53	Mayenne	CIRCO	CGRCR

N°	Département	Institution ARRCO	Institution AGIRC
54	Meurthe-et-Moselle	RIPS CGIS avant l'accord du 30 juin 1998	CCRR
55	Meuse	RIPS CGIS avant l'accord du 30 juin 1998	CCRR
56	Morbihan	CGIS	ACGME
57	Moselle	RIPS	CCRR
58	Nièvre	CGIS	ACGME
59	Nord	RIPS	CCRR
60	Oise	RIPS	CCRR
61	Orne	CGIS	ACGME
62	Pas-de-Calais	RIPS	CCRR
63	Puy-de-Dôme	CGIS	ACGME
64	Pyrénées-Atlantiques	RIPS	CCRR
65	Hautes-Pyrénées	RIPS	CCRR
66	Pyrénées-Orientales	RIPS CRIP avant l'accord du 30 juin 1998	CCRR
67	Bas-Rhin	RIPS	CCRR
68	Haut-Rhin	RIPS	CCRR
69	Rhône	CIRCO ARCIL avant l'accord du 30 juin 1998	CGRCR
70	Haute-Saône	CIRCO	CGRCR
71	Saône-et-Loire	CGIS	ACGME
72	Sarthe	CIRCO	CGRCR
73	Savoie	CIRCO	CGRCR
74	Haute-Savoie	CIRCO	CGRCR
76	Seine-Maritime	CIRCO	CGRCR
79	Deux-Sèvres	CGIS	ACGME
80	Somme	RIPS	CCRR
81	Tarn	RIPS	CCRR
82	Tarn-et-Garonne	RIPS	CCRR
83	Var	CIRCO	CGRCR
84	Vauchuse	CIRCO	CGRCR
85	Vendée	CIRCO	CGRCR
86	Vienne	CGIS	ACGME
87	Haute-Vienne	CGIS	ACGME
88	Vosges	RIPS CGIS avant l'accord du 30 juin 1998	CCRR
89	Yonne	RIPS	CCRR

N°	Département		Institution ARRCO	Institution AGIRC
90	Territoire-de-Belfort		CIRCO	CGRCR
75	Paris	Hôtels 0, 1 ou 2*, Hôtels meublés	RIPS	CCRR
92	Hauts-de-Seine	Hôtels 3 ou 4* luxe	CGIS	ACGME
93	Seine-Saint-Denis	Cafés, Restaurants, Limonadiers	CIRCO	CCRR
94	Val-de-Marne	Cafés, Restaurants, Limonadiers	CIRCO	CCRR
77	Seine-et-Marne		RIPS	CCRR
78	Yvelines		RIPS	CCRR
91	Essonne	Tous HCR sauf Hôtels 3 ou 4* luxe	RIPS	CCRR
95	Val-d'Oise	Hôtels 3 ou 4* luxe	CGIS	ACGME

HOTELLERIE-RESTAURATION

Compétences des caisses par département



Durée et Aménagement du temps de travail, Congés payés, jours fériés, compte épargne temps, travail de nuit, rémunération, prévoyance

Avenant n° 1 du 13 juillet 2004

[Étendu par arr. 30 déc. 2004, JO 1^{er} janv. 2005, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO⁽¹⁾

(1) Certains partenaires sociaux ainsi que le ministère souhaitent une entrée en vigueur des textes au 1^{er} janvier 2005. Conformément à cette volonté, un décret du 31 décembre 2004 (D. n° 2004-1532, 31 déc. 2004, art. 1^{er}, JO 1^{er} janv. 2005) a prévu que les arrêtés d'extension et le décret du 30 décembre 2004 pouvaient entrer en vigueur immédiatement à compter de leur publication soit au 1^{er} janvier 2005.

Une stricte application des dispositions conventionnelles conduirait pourtant à retenir la date du 1^{er} février 2005 comme date d'entrée en vigueur. En effet les accords mentionnent une date d'application au premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour l'avenant du 13 juillet 2004 et au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté pour l'avenant du 2 novembre 2004.

1

L'arrêté du 30 décembre 2004 portant extension de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 a été

annulé par le Conseil d'État en tant qu'il porte extension de l'article 1 bis et des titres II, III, V et VI de cet avenant. (CE, , n° 276359, 276360, 277155 et 278106, Fédération des services CFDT et a.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;
CPIH ;
GNC ;
FAGIHT (adhésion par lettre du 18 juill. 2013).

Syndicat(s) de salarié(s) :

INOVA CFE CGC ;
CFTC ;
FGTA FO.

Mod. par Avenant 2 nov. 2004, étendu par arr. 30 déc. 2004, JO, 1^{er} janv. 2005

L'arrêté du 30 décembre 2004, portant extension de l'avenant du 2 novembre 2004 a été annulé en tant qu'il porte extension des stipulations de cet avenant incluant les discothèques dans son champ d'application (CE, , n° 276359, 276360, 277155 et 278106, Fédération des services CFDT et a.)

Mod. par Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 7, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 8, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 9, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant n° 15, 4 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC ;
UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 21, 24 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 25 mars, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;
UMIH ;
GNC ;
SYNHORCAT ;
FAGIHT ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
Fédération CGT du commerce ;
INOVA CFE CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 22, 16 déc. 2014, étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 27, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT-GNI ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi qu'en terme de formation professionnelle.

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la Profession.

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche, en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main d'œuvre.

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines, économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

— Vu la loi du 13 juin 1998 et celle du 20 janvier 2000, modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 et ses textes d'applications.

— et Compte tenu de la convention collective nationale de l'industrie hôtelière du 30 avril 1997 étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999.

Les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif légal doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés, et les exigences de gestion incontournables de l'entreprise.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels Cafés Restaurants en date du 30 avril 1997.

Toutefois, seuls les titres IV, V et VIII sont applicables aux cadres dirigeants.

Les Entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées au code NAF suivants :

55.1 A , 55.1 C , 55.1 E , 55.3 A , 55.4 A , 55.4 B , 55.5 D , 92.6 A , (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55-3 A et 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 1 Bis ***Extension du champ d'application***

(Voir l'article 1 bis de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Article 2 **Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet**

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application du présent avenant de dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou établissement les conservent.

Les avantages reconnus par cet avenant ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise sauf accord plus favorable.

Titre II ***Durée et aménagement du temps de travail***

(Voir le Titre II de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Titre III

(Voir le Titre III de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Titre IV **Cadres**

L'article 13 vient compléter les dispositions du Titre VI de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Article 13 **Catégories de cadres et régime du temps de travail applicable**

Mod. par Avenant n° 22, 16 déc. 2014, étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

13.1 **Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

De plus, ces cadres sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome. Enfin, ils perçoivent une

rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Ainsi la rémunération moyenne mensuelle sur l'année du cadre dirigeant ne peut être inférieure à 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Si ces trois critères d'identification ne sont pas réunis, le cadre sera classé dans les autres catégories définies ci-dessous.

13.2 **Les cadres autonomes**

(§ supprimé par Avenant n° 22, 16 déc. 2014, étendu)

13.3 **Les cadres intégrés**

Il s'agit du personnel d'encadrement dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il est intégré et pour lequel la durée du travail peut être prédéterminée.

Le contrat de travail du cadre intégré, soumis à l'horaire collectif peut prévoir une rémunération forfaitaire (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) avec référence horaire incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent avenant.

Article 14 **Indemnités de départ à la retraite pour les cadres**

Le présent article vient compléter les dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Conformément à la législation en vigueur, le contrat de travail peut prendre fin, à l'initiative du salarié dès qu'il est en mesure de faire valoir ses droits à retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée aux cadres à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 1 mois de salaire

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois de salaire

Après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 mois 1/2 de salaire

Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois de salaire

Après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 mois 1/2 de salaire

Après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 4 mois 1/2 de salaire

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité correspond à la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois ou 12 mois précédant le départ à la retraite, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Titre V **Compte épargne temps**

(Voir l'article 9 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Titre VI **Travail de nuit**

(Voir le Titre IV de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Titre VII **Rémunération**

Article 17 **Suppression de la déduction 1/2 avantage nourriture**

Le présent article annule et remplace les dispositions de l'article 35-2-2 alinéa 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Il est toutefois rappelé que tout salarié prenant son repas sur place, à l'occasion du travail, dans un établissement préparant des denrées alimentaires, ne pourra se voir réclamer par l'employeur une contribution supérieure à l'éva-

luation de l'avantage en nature fixée par la réglementation en vigueur.

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

Le présent article entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté portant extension du présent avenant.

Titre VIII

Prévoyance

Le présent titre vient compléter le Titre X de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Article 18

Prévoyance

Mod. par Avenant 2 nov. 2004, étendu par arr. 30 déc. 2004, JO, 1^{er} janv. 2005

L'arrêté du 30 décembre 2004, portant extension de l'avenant du 2 novembre 2004 a été annulé en tant qu'il porte extension des stipulations de cet avenant incluant les discothèques dans son champ d'application (CE, , n° 276359, 276360, 277155 et 278106, Fédération des services CFDT et a.)

Mod. par Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 7, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010 applicable à compter du 1^{er} juillet 2009

Mod. par Avenant n° 8, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Mod. par Avenant n° 9, 22 juin 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010, applicable à compter du 1^{er} juillet 2009

Mod. par Avenant n° 15, 4 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 21, 24 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 25 mars, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

UMIH ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

FAGIHT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération CGT du commerce ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 27, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT-GNI ;
SNRTC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FS CFDT ;*

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 10 mai 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*GNC ;
UMIH ;
SNRTC ;
GNI hcr.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.*

18.1

(Avenant n° 21, 24 juin 2014, étendu) Bénéficiaires des garanties

Les garanties prévues à l'article 18.2 s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1^{er} de l'avenant du 13 juillet 2004.

Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés aux salariés en application de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime, sous réserve qu'une décision du Conseil d'Administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoit.

18.2

Garanties

Pour l'application des garanties, la référence à la Sécurité sociale s'étend par extension à tout régime de protection sociale des salariés qui lui est assimilé.

18.2.1

Garanties décès de base / invalidité absolue et définitive

(Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) En cas de décès d'un salarié justifiant d'une ancienneté d'un mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à une maladie professionnelle), intervenant avant son départ en retraite (exception faite de la mise en œuvre du dispositif de retraite progressive visé aux articles L 351-15 et suivants du code de la Sécurité sociale), les bénéficiaires désignés par le salarié reçoivent un capital fixé à «150 %» du salaire de référence défini à l'article 18.3, précédant le décès, quelle que soit la situation familiale du salarié.

Prorogation de la couverture décès

(Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) Pour tout salarié non bénéficiaire d'indemnités journalières ou de rente invalidité complémentaires et sous réserve qu'il compte un mois d'activité continu dans les entreprises relevant de l'accord de branche, la garantie est prorogée pendant «4 mois» après la date à laquelle le contrat de travail qui le lie à son employeur prend fin, sauf s'il a repris une activité professionnelle, au cours de ce délai, auquel cas la garantie décès au titre du précédent employeur cesse au moment de la reprise d'activité.

(Avenant n° 9, 22 juin 2009, étendu) Cette prorogation cesse en tout état de cause à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale. «La prorogation de la garantie décès s'applique de façon autonome et, si l'ancien salarié bénéficie du maintien des droits prévu en l'application de l'article 18.2.9, sous déduction des droits nés de la portabilité.»

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) par le salarié, le capital décès est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ou à son partenaire de Pacte Civil de Solidarité (PACS) ;
- à défaut, aux enfants du salarié vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants du salarié par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux bénéficiaires déterminés par l'ordre de dévolution successorale.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut demander à l'organisme assureur le versement par anticipa-

tion du montant du capital décès de base décrit au premier alinéa du présent article. Ce versement met fin à la garantie décès de base.

Est en invalidité absolue et définitive tout salarié qui est classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité de la Sécurité sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale ou qui est titulaire d'une rente au titre de l'incapacité permanente à 100 % en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

18.2.2

Garantie décès accidentel

(Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) En cas de décès d'origine accidentelle du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés par celui-ci, un capital dont le montant est fixé à «150 %» du salaire de référence défini à l'article 18.3. Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'un mois continu dans l'entreprise au moment du décès (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident de travail, de trajet).

On entend par accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant exclusivement de l'action soudaine et fortuite d'une cause extérieure, à l'exclusion d'un état pathologique ou d'une maladie aiguë, chronique ou d'un choc émotionnel.

18.2.3

Garantie double effet

(Avenant n° 8, 22 juin 2009, étendu) «En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, du partenaire lié par un PACS, du concubin notoire, avec enfants à charge et nés de l'union, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié et avant son décès et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès du salarié».

18.2.4

Garantie rente éducation

(Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié justifiant d'une ancienneté d'un mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle), il sera versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est fixé à :

— (Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) jusqu'au 8^{ème} anniversaire inclus : 12 % du salaire de référence.

— (Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) à compter du 8^{ème} anniversaire et jusqu'au 18^{ème} anniversaire inclus : 18 % du salaire de référence (porté au 26^{ème} anniversaire inclus en cas de poursuite d'études supérieures ou de situations définies ci-après).

(Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu) Le montant de la rente éducation est doublé si les enfants se trouvent orphelins de père et de mère.

La rente annuelle sera versée par quarts trimestriels d'avance jusqu'à l'expiration du trimestre au cours duquel l'enfant a cessé d'être considéré comme à charge, et au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre civil au cours duquel il atteint son vingt sixième anniversaire.

La majoration pour la rente progressive intervient au premier jour du mois civil suivant son huitième anniversaire.

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

— jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,

— jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition, soit :

> de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

> d'être en apprentissage,

> de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

> d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,

> d'être employé par un centre d'aide par le travail (CAT) en tant que travailleurs handicapés,

— sans limitation de durée en cas d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité sociale ou équivalente, avant la date du 26^{ème} anniversaire, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation

d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil.

18.2.4 bis **Rente de conjoint substitutive**

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 3, 20 déc. 2007, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 12 juill., applicable le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 15, 4 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

UNSA FCS.

1) Définition de la garantie

En cas de décès du salarié justifiant d'une ancienneté d'un mois continu dans l'entreprise (cette condition ne s'applique pas en cas de décès consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle) et en l'absence d'enfant à charge permettant le versement d'une rente d'éducation, une rente temporaire est versée au profit du conjoint tel que défini à l'article 18.2.4 bis (3) ci-après.

2 Montant de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence.

La rente est versée pour une durée maximale de 5 ans, et cesse au plus tard à la liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire.

Le premier versement est effectué à partir du 1^{er} jour du mois civil qui suit le décès du Participant.

Le terme est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel :

- soit le conjoint a atteint l'âge de la liquidation de sa pension de retraite à taux plein,
- soit la durée de 5 ans de versement de la rente est atteinte.

3 Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité.

Le bénéfice de la rente est ouvert au concubin.

Le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

18.2.4 ter **Garantie Handicap (Avenant n° 27, 13 oct. 2017, étendu)**

1.1 **Prestations**

a) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2 a) ci-après, selon le choix exprimé par le ce(s) dernier(s) au moment du sinistre :

- Soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 € au 1^{er} janvier 2018 ;
- Soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

b) En cas de reconnaissance de l'état de handicap tel que défini au 1.2 b) ci-dessous, du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire «aide financière au handicap» d'un montant de 1 200 €, sous conditions pour le salarié :

- i.** d'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande
- ii.** d'effectuer une première demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et

que cette demande intervienne après le 1^{er} janvier 2018

iii. ne pas avoir déjà perçu l'allocation «aide financière au handicap»

1.2 Bénéficiaires

a) Les Bénéficiaires des prestations visées à l'article 1.1 a) ci-dessus, sont le ou les enfant(s) du salarié, enfant(s) reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime - naturel ou adoptif - atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies 1^o du Code général des impôts.

b) Seuls les salariés reconnus en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la MDPH, pourront se voir verser l'allocation prévue au 1.1b 2.2 b).

18.2.5 Garantie incapacité de travail

(Avenant n° 8, 22 juin 2009, étendu) En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière de 70 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale, à l'issue d'une période de franchise de «90 jours» d'arrêt de travail continus.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

Pour les salariés à temps partiel ne remplissant pas, de ce fait, les conditions d'octroi des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, telles que prévues aux articles L. 313-1, R. 313-1, 2^o et R. 313-3 du code de la Sécurité sociale, l'indemnité journalière à laquelle peut prétendre le salarié en application de l'alinéa 1 du présent article, sera calculée sous déduction d'une indemnité journalière théorique de la Sécurité sociale versée par celle-ci si lesdites conditions étaient remplies.

Le versement des indemnités journalières cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- à la date de mise en invalidité,
- à la date de reprise du travail,
- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- en cas de décès, au jour du décès.

(Avenant n° 9, 22 juin 2009, étendu) En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler. «Lorsque l'assuré relève des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, exposées à l'article 18.2.9, la limitation est appréciée par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.»

Cet accord de prise en charge par l'Assureur de la garantie «Incapacité de travail» n'exonère pas l'employeur de ses obligations à l'égard des salariés telles qu'elles résultent de la loi sur la mensualisation.

(Avenant n° 15, 4 avr. 2012, étendu) Il est rappelé que la Convention Collective Nationale de Retraite et Prévoyance des cadres du 14 mars 1947 met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la Tranche A des salaires.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel des Hôtels Cafés Restaurants est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

18.2.6 Garantie invalidité

En cas de reconnaissance par la Sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la Sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale ;
- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de deuxième et troisième catégories, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1^{ère} catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

La rente annuelle est versée par quarts trimestriels à terme échu.

Le versement cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale,
- à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité sociale,
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 %,
- à la suite du résultat défavorable d'un contrôle médical prévu à l'article 18.2.7,
- en cas de décès, au jour du décès.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du maintien de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance faisant l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que son revenu net d'activité s'il avait continué à travailler.

18.2.7 Contrôle médical

Les Organismes assureurs désignés se réservent le droit de faire procéder, par un médecin qu'ils mandatent à cet effet, aux visites et/ou contrôles médicaux qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations incapacité, invalidité ou invalidité absolue et définitive.

18.2.8

(Avenant n° 7, 22 juin 2009, étendu)

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail, si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié,
- à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale,
- à la date de cessation du versement du complément de salaire,
- à la date de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité,
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance, sauf si le salarié continue à être indemnisé au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement de cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur, sauf exonération prévue par l'organisme assureur.

18.2.9

(Avenant n° 9, 22 juin 2009, étendu)

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et

l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1^{er} alinéa.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties définies par l'accord de prévoyance, le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité, fixée à l'article 18.5 de l'accord du 2 novembre 2004.»

18.3 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au total des rémunérations brutes, primes comprises, perçues au cours des douze derniers mois civils précédant le fait générateur de la prestation, dans la limite de la tranche A des salaires (tranche des salaires limitée à un plafond annuel de la Sécurité sociale) retenues pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès.

18.4 **Revalorisation des prestations**

La revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité et de l'invalidité et de la rente éducation est fixée, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, chaque année par la Commission Paritaire de Surveillance définie à l'article 18.10 et validée par les Conseils d'Administration des Institutions de prévoyance.

18.5 **(Avenant n° 2, 10 mai 2021, étendu) - Cotisation et répartition**

La cotisation globale destinée au financement du régime est fixée à 0,86 % du salaire de référence défini à l'article 18.3. Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

- garanties décès et annexes : 0,29 % ;
- garantie rente d'éducation et garantie handicap : 0,16 % ;
- garantie incapacité : 0,22 % ;
- garantie invalidité : 0,19 %.

La cotisation est financée à hauteur de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Le financement des garanties incapacité de travail et invalidité est couvert à hauteur de 4/5 par le salarié et de 1/5 par l'employeur sans que cela affecte la répartition globale.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel des hôtels, cafés, restaurants est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

18.6 **Organismes assureurs désignés**

Afin d'assurer la mutualisation des risques, les parties au présent avenant ont désigné :

— en qualité d'organismes assureurs des garanties capital décès, incapacité, invalidité, les Institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale suivantes :

- la CIRCO Prévoyance située au 14 bis rue Daru - Paris 8^{ème},
- l'Institution de Prévoyance du Groupe Mornay (I.P.G.M.) située au 5 à 9 rue Van Gogh - Paris 12^{ème},
- l'Union des Régimes de Retraite et de Prestations en cas d'Invalidité et de Maladie des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Électriques et Connexes (URRPIMMEC) située au 15 avenue du Centre - Guyancourt - 78281 Saint Quentin en Yvelines - Cedex ;

— en qualité d'organisme assureur de la garantie rente éducation, l'Union d'institutions relevant de l'article L 931-2 du code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale :

- l'Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance (OCIRP) situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

L'Institution de Prévoyance du Groupe Mornay représente, dans les relations avec la Commission Paritaire de Surveillance définie à l'article 18.10, les organismes assureurs désignés et présente la mutualisation des risques entre ces derniers.

Les adhésions des entreprises auprès de CIRCO Prévoyance, de l'I.P.G.M. et de l'URRPIMMEC s'effectuent sur la

base des compétences géographiques retenues en matière de retraite complémentaire prévues par annexe à l'accord du 30 juin 1998, chaque institution recevant mandat de recueillir dans son champ territorial de compétence, l'adhésion au titre de l'OCIRP.

Par dérogation au principe de compétence géographique défini, les entreprises constituées en groupe pourront faire adhérer la totalité de leurs entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants à un seul des organismes désignés ci-dessus soit en fonction du lieu du siège social de l'entreprise dominante, soit en fonction de l'importance des effectifs concernés.

Les contrats des organismes assureurs désignés au présent article, souscrits par la profession, stipuleront que les organismes assureurs s'engagent, pour les entreprises qui résilient leur couverture d'assurance à la première échéance annuelle suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- à revaloriser les indemnités journalières d'incapacité de travail, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation versées par un organisme dont le contrat est résilié en raison de l'adhésion de l'entreprise auprès des organismes désignés ; sauf si le contrat antérieur prévoit lui-même cette revalorisation.

- à assurer le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires d'indemnités journalières et de rentes d'invalidité versées par un organisme en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, et concernant des incapacités et invalidités existant au 31 décembre 2001, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 Décembre 1989.

Ce maintien ne sera mis en œuvre que si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires précités selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord,

- et d'autre part, le précédent organisme assureur transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30, III de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Concernant les entreprises qui disposent d'une couverture d'assurance instituée antérieurement à la date d'effet du présent accord, mais qui mettent un terme à leur contrat d'assurance à une échéance ultérieure à celle mentionnée précédemment, les organismes assureurs désignés mettront en œuvre les engagements susmentionnés après que l'entreprise ait réglé une surcotisation, calculée par leur soin, ayant pour objet de garantir la pérennité de la mutualisation des risques.

À défaut d'adhésion immédiate dès la date de prise d'effet du présent accord de prévoyance des entreprises qui ne disposent pas d'une couverture d'assurance instituée antérieurement, les organismes désignés mettront en œuvre les engagements qui seraient prévus pour la couverture des salariés malades à l'adhésion après que l'entreprise ait réglé également une surcotisation pour l'équilibre du régime.

18.7

Entreprises disposant déjà d'un contrat de Prévoyance

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de tout ou partie de son personnel, assurant des garanties couvrant les mêmes risques à un niveau au moins équivalent à ceux définis ci-dessus devront :

- soit faire bénéficier de leur régime de prévoyance les catégories de personnel mentionnées à l'article 18.1, non couvertes, et leur garantir à un niveau équivalent les risques visés au présent accord ;

- soit adhérer pour la totalité du personnel visé à l'article 18.1 au contrat collectif de branche.

Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date de signature du présent accord, un contrat de prévoyance ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent au présent accord, devront :

- soit adapter les dispositions de leur contrat de prévoyance à un niveau au moins équivalent avant la fin de l'année suivant celle de la signature du présent accord ;

- soit adhérer au contrat collectif de branche pour la totalité du personnel visé à l'article 18.1.

D'autre part, en cas de création de filiale, d'acquisition ou de fusion de sociétés, les entreprises disposant d'un contrat de prévoyance dans les conditions définies ci-dessus pourront soit en faire bénéficier le personnel visé au présent accord, relevant de ces entités, soit adhérer pour lui au contrat collectif de branche dans des conditions identiques à celles du groupe pour toutes les filiales.

Par ailleurs, les signataires rappellent les dispositions existantes en matière de prévoyance obligatoire, au bénéfice des cadres et assimilés, résultant de la Convention Collective Nationale des cadres du 14 mars 1947. Visant essentiellement l'attribution du capital décès, celles-ci ont fait l'objet le plus souvent d'un élargissement à la couverture d'autres risques. Les entreprises s'assureront toutefois que cette catégorie bénéficie de l'ensemble des garanties visées par le présent accord. À défaut, elles prendront les dispositions nécessaires pour qu'elle en bénéficie.

18.8

Réexamen des conditions de la mutualisation des risques

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties, à leur propre initiative ou sur proposition de la Commission Paritaire de Surveillance du régime de prévoyance.

En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale. À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront, au moins 6 mois avant cette échéance.

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, en cas de changement des organismes assureurs désignés :

- la garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité par les organismes débiteurs des prestations décès ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est égale à celle définie dans le contrat d'adhésion annexé au présent accord ;
- la revalorisation des indemnités journalières, des rentes d'invalidité et des rentes éducation sera poursuivie par le(s) organisme(s) assureur(s) nouvellement désigné(s).

18.9

Rapport annuel

L'apériteur désigné par les organismes assureurs établira annuellement un rapport sur les résultats d'ensemble du régime consolidant tous les résultats des entreprises adhérentes dans le cadre du présent article.

Ce rapport sera transmis à la Commission Paritaire de Surveillance pour examen et analyse des comptes.

Il sera adressé à la direction de chaque entreprise adhérente par les organismes assureurs à charge pour elle de le diffuser aux institutions représentatives du personnel.

18.10

Commission Paritaire de Surveillance du régime de prévoyance

(Voir le Titre VII de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Article 19

Suivi de l'accord

19.1

Durée - Entrée en vigueur - Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en application au 1^{er} du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

19.2

Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui pourraient être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins trois partenaires sociaux.

Annexe 1 sur l'aménagement du temps de travail

(Voir l'Annexe 1 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007)

Annexe 2 Relevé de décisions techniques prévoyance

Dispositions générales

Dans le cadre de la convention collective nationale des hôtels cafés restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application.

Le présent avenant en définit les dispositions générales et plus particulièrement :

- la nature des garanties : décès-incapacité-invalidité-rente éducation,

-
- le montant de la cotisation : 0,80 % du salaire brut plafonné à la tranche A, réparti à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 50 % à la charge du salarié,
 - les assureurs institutionnels désignés : CIRCO Prévoyance, IPGM, URPIMMEC, OCIRP
 - le réassureur : AXA France
 - le courtier gestionnaire : CGAM - JP COLONNA

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant, peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve qu'il soit globalement aussi favorable.

Bases des garanties

- Décès : un capital exprimé en pourcentage du salaire (1 an minimum) limité à la tranche A
- Indemnités journalières : un complément de salaire de 70 % du salaire annuel brut moins les prestations sécurité sociale (salaire limité à la tranche A) - Franchise 120 ou 180 jours.
- Invalidité : poursuite de la prestation incapacité
- Rente éducation : une rente temporaire nécessaire à l'éducation des enfants (10 % du salaire tranche A)

Comité paritaire de surveillance

Les signataires de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale HCR donnent mandat à leurs représentants au sein d'un comité paritaire de surveillance pour assurer le suivi et la mise en œuvre du régime de prévoyance. Ce comité paritaire de surveillance est composé de représentants des signataires de l'avenant à la convention collective.

Fonds social

Un fonds spécifique sera créé à la demande du comité paritaire de surveillance.

Calendrier

L'étude technique sera réalisée avant la fin septembre 2004. L'accord définitif de prévoyance sera signé avant le 31 octobre 2004 et soumis à l'agrément. Un avenant technique sera établi pour le fonctionnement des différents intervenants avant le 31 octobre 2004.

La mise en place définitive de l'accord de prévoyance aura lieu au 1^{er} janvier 2005.

Durée et Aménagement du temps de travail, jours fériés, travail de nuit, temps partiel, classification, rémunération, prévoyance

Avenant n° 2 du 5 février 2007

[Étendu par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars, applicable le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, soit le 1^{er} avril 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;
SYNHORCAT ;
UMIH ;
FAGIHT (adhésion par lettre du 18 juill. 2013).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
INOVA CFE CGC ;
CFDT

Syndicat national de l'hôtellerie restauration CFTC

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2009, étendu par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 11, 29 avr. 2010, étendu par arr. 9 juin 2011, JO 17 juin

Mod. par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

SNRTC ;

GNI hcr ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi et de fidélisation qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance de qualification,

Expriment leur volonté d'examiner les modalités d'aménagement du temps de travail au regard du nouveau cadre légal et réglementaire et de développer ainsi la modernité de la Profession,

Reconnaissent la nécessité de préserver la pérennité des entreprises de la branche en prenant en compte leur diversité (entreprises saisonnières, très petites entreprises...) et les particularités des métiers de service dépendant étroitement de la demande de la clientèle et caractérisés par une activité à forte intensité de main d'œuvre,

Soulignent combien l'activité de ces entreprises est susceptible de fluctuer fortement et de manière imprévisible, en fonction des situations accidentelles ou événementielles dans les domaines économiques, sociaux, écologiques ou climatiques, de leurs sensibilités à la variabilité des taux de change et de leurs expositions à la concurrence internationale.

En conséquence :

- Vu les lois du 13 juin 1998, du 20 janvier 2000 modifiée par la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003, la loi du 4 mai 2004 et ses textes d'application,
- Vu la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 6 décembre 1997 et traduite réglementairement par décret du 31 mars 1999,
- Vu l'avenant n° 1 à la Convention Collective Nationale susvisée, signé le 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004 et traduit réglementairement par décret du 30 décembre 2004,
- Vu l'avenant du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004,
- Vu l'arrêt du Conseil d'État en date du 18 octobre 2006 annulant le décret du 30 décembre 2004 et l'arrêté du 30 décembre 2004 à l'exception de ses dispositions relatives au SMIC hôtelier, aux cadres et au régime de prévoyance de la branche (Titre IV, VII et VIII de l'accord du 13 juillet 2004),

Les partenaires sociaux conviennent que l'application de ce dispositif conventionnel doit contribuer à l'évolution de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail compatibles avec les attentes de la clientèle, les aspirations des salariés, et les exigences de gestion incontournables de l'entreprise.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de poursuivre le dialogue social dans la branche.

Ils se sont réunis à cette fin et ont élaboré en commun le présent avenant.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés y compris le personnel administratif et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.1 A , 55.1 C , 55.1 E , 55.3 A , 55.4 A , 55.4 B , 55.5 D , 92.6 A (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 55.3 A et 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 1 bis
Extension du champ d'application

(Art. exclu de l'extension par arr. 26 mars 2007, JO 29 mars)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 55.4 C sont donc également visées.

Article 2
Avantages relevant d'autres accords ayant le même objet

Il est précisé que tous les salariés bénéficiant individuellement ou collectivement à la date d'application du présent avenant de dispositions plus avantageuses, au titre du contrat de travail, d'accords antérieurs au niveau national, régional, départemental ou par accord dans l'entreprise ou l'établissement les conservent.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé aux dispositions du présent accord par accord d'entreprise, sauf accord plus favorable.

Titre II
Durée et aménagement du temps de travail

Article 3
Durée du travail

En vertu des dispositions de l'article L. 212-5 du code du Travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures pour toutes les entreprises. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

Les entreprises qui à la date du présent accord appliquent une durée collective du travail inférieure à 39 heures restent soumises à cette durée.

Article 4
Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

Les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure sont majorées de 10 %,

Les heures effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure sont majorées de 20 %,

Les heures effectuées à partir de la 44^{ème} heure sont majorées de 50 %.

Article 5
Heures supplémentaires

5.1
Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail tels que prévus à l'article 10 du présent avenant (modulation, cycle, etc.).

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Dans le respect de l'article L. 212-5-1 du code du Travail, les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le chef d'entreprise enregistre obligatoirement sur un registre ou tout autre document l'horaire nominatif et individuel de chaque salarié ainsi que les périodes de travail qu'il a réellement effectuées pour chacun des jours où il n'est pas fait une stricte application de celui-ci.

Ce document est émis par le salarié au moins une fois par semaine et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée qui indique pour le mois considéré :

— le nombre d'heures supplémentaires effectuées,

-
- le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit en application de l'article L. 212-5 du code du Travail,
 - le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

5.2

Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service en application des articles L. 147-1 et suivants du code du Travail, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaire est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail. Toutefois, l'entreprise devra ajouter au pourcentage service le paiement des majorations prévues à l'article 4 du présent avenant au titre des heures supplémentaires exécutées.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service ainsi composée devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée de travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires.

5.3

Contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions du 5) de l'article 21 de la Convention Collective National du 30 avril 1997 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est ainsi fixé à :

- 360 heures par an pour les établissements permanents,
- 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers.

Article 6

Durées maximales du travail

À l'exception des travailleurs de nuit, au sens de l'article 12-2 du présent avenant, la durée de présence au travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

6.1

Durées maximales journalières

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 h 00

Cuisinier : 11 h 00

Autre personnel : 11 h 30

Personnel de réception : 12 h 00

6.2

Durées maximales hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures. La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L. 212-7, R. 212-2 à R. 212-10 du code du Travail.

Article 7

Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail telle que définie à l'article 3 du présent avenant.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties.

Il appartient aux entreprises de définir les dites contreparties sous forme, soit de repos, soit de contreparties financières dans les termes du 3^{ème} alinéa de l'article L. 212-4 du code du Travail. Cette contrepartie est précisée dans le contrat de travail.

À défaut de contrepartie fixée par l'entreprise, le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un jour de repos par an. Cette contrepartie est due au prorata temporis pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an. Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas la prise du congé, le salarié perçoit une compensation en rémunération équivalente.

Article 8

Affichage et contrôle de la durée du travail

L'article 6 (NDLR : il s'agit en fait de l'art. 21-6) de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997 relatif à l'affichage et au contrôle de la durée du travail est complété comme suit :

Il est rappelé les règles relatives à l'affichage des horaires et au contrôle de la durée du travail applicables au personnel salarié, à l'exclusion des cadres dirigeants et sous réserves des dispositions spécifiques prévues pour les cadres autonomes prévues à l'article 13-2 du titre IV de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés Restaurants :

→ en cas d'horaires collectifs, l'affichage des horaires s'effectue conformément aux dispositions des articles D. 212-17 et suivants du code du Travail ;

→ en cas d'horaires non collectifs, les dispositions de l'article D. 212-21 et D. 212-22 du code du Travail s'appliquent comme suit :

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 du code du Travail ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, émargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail. L'annexe 3 du présent avenant est prévue à cet effet.
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document comportera les mentions suivantes :
 - le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année,
 - le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement,
 - le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois.

Lorsque le repos n'est pas donné collectivement à tout le personnel, les modalités de contrôle s'effectuent conformément aux articles R. 221-10 et suivants du code du Travail.

En cas de report des jours de repos en application du 3) de l'article 21 du titre VI de la Convention Collective Nationale du 30 avril 1997, un registre ou tout autre document doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre des demi-journées ou journées reportées pour le mois considéré,
- le nombre des demi-journées ou journées compensées pour le mois considéré,
- les délais maximums de report pour les demi-journées ou journées.

Article 9

Compte épargne temps

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir des négociations au plus tard au cours du second semestre 2007.

Article 10

Aménagement du temps de travail

Les modalités d'aménagement du temps de travail concernant :

- la modulation du temps de travail,
 - l'organisation du temps de travail sous forme de cycle,
 - l'aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos,
 - le temps partiel modulé sur l'année,
- sont fixées en annexe 1 du présent accord.

Titre III

Jours fériés

Le présent titre annule et remplace l'article 26-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants de 1997. L'article 26-1 de ladite Convention demeure applicable.

Les avantages reconnus par cet article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés

pour le même objet préalablement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 11

Jours fériés autres que le 1^{er} mai

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2009, étendu par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

11-1

Modalités d'application (Avenant n° 6, 15 déc. 2009, étendu)

1) Dans les établissements permanents

Tous les salariés comptant un an d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise, bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de 10 jours fériés par an et ceci à compter de la date d'application du présent avenant.

En tout état de cause, il est accordé aux salariés 6 (six) jours fériés garantis. L'annexe 2 de l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale des hôtels, cafés, restaurants est modifiée en conséquence. Ainsi, le salarié bénéficie de 6 jours chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés, même si le salarié est en repos ces jours fériés considérés.

Les quatre autres jours fériés sont accordés selon les modalités suivantes :

- Le jour férié est chômé, le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire,
- Dans le cas où l'activité de l'établissement nécessite la présence du salarié, l'intéressé bénéficie d'un jour de compensation,
- Le jour férié coïncidant avec un jour de repos ne donne pas lieu à compensation ou à indemnisation.

2) Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Le travailleur saisonnier est un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment aux articles L. 1242-2 3o, L. 1243-10 et D. 1242-1 du code du travail, dans les établissements permanents ou saisonniers pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Pour les salariés des établissements saisonniers et ceux sous contrats saisonniers dans les établissements permanents, justifiant de 9 mois d'ancienneté dans le même établissement et/ou entreprise au sens de l'article L. 1244-2 du code du travail, bénéficient en plus du 1^{er} mai, le cas échéant, des jours fériés (arrondis à l'entier supérieur) selon les modalités d'application définies au 1) de l'article 6 du présent avenant et au prorata de la durée du contrat de travail.

3) Dans les établissements ouverts plus de 9 mois

Les salariés bénéficient du régime des jours fériés des établissements permanents, sauf pour les salariés sous contrats saisonniers qui relèvent des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

11-2

Modalités complémentaires des jours fériés garantis

(Avenant n° 6, 15 déc. 2009, étendu)

1) Dans les établissements permanents

Les salariés bénéficient de 6 jours fériés garantis par an.

Au terme de l'année civile, l'entreprise devra vérifier si le salarié a bénéficié des jours fériés garantis. À défaut, elle informe par écrit le salarié de ses droits restants dus à ce titre.

Si le salarié n'a pas bénéficié de tout ou partie de ses jours, il pourra avec l'accord de l'employeur et dans les 6 mois suivant :

- soit les prendre isolément ou en continu, pouvant ainsi constituer une semaine de congés,
- soit être indemnisé de ses jours.

Au terme de cette période de 6 mois, les jours restant dus seront obligatoirement rémunérés.

2) Dans les établissements saisonniers et pour les salariés sous contrats saisonniers des établissements permanents

Au terme du contrat saisonnier, l'employeur devra rémunérer aux salariés les jours fériés garantis leur restant dus.

3) Pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à jours fériés dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Cependant, la disposition conventionnelle, qui prévoit l'attribution d'un jour de compensation ou son indemnisation

lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, est applicable aux salariés à temps partiel, et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail prévu au contrat est réparti sur moins de cinq jours par semaine.

Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune réduction du salaire.

11-3

Travail des apprentis mineurs les jours fériés

En application de l'article L. 222-4 du Code du Travail, le travail des apprentis mineurs est autorisé les jours fériés. En contrepartie, lorsque le jour travaillé est un jour férié, le salaire journalier de base qu'ils perçoivent pour cette journée de travail est doublé.

Titre IV Travail de nuit

Article 12 Travail de nuit

Prenant en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui réglementent le travail de nuit, les parties signataires ont souhaité adapter la loi aux spécificités des activités exercées dans le secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Elles reconnaissent que le travail de nuit est inhérent et indissociable de l'activité des entreprises du secteur, d'une part pour assurer la continuité du service et, d'autre part, pour répondre aux impératifs réglementaires liés à la sécurité dans les établissements recevant du public.

Il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises de la branche, qui peut concerner tous les emplois de l'entreprise. Il convient d'en préciser les contreparties et leurs conditions d'application.

12.1

Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du code du Travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

12.2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :

- soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien,
- soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage «horaire de nuit» pour les établissements permanents sur l'année civile,
- soit sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents.

12.3

Durées maximales du travail de nuit et temps de pause

Compte tenu des impératifs réglementaires en vigueur dans la profession, les durées de travail sont celles telles que définies par la loi ou par convention collective ou accord de branche étendu. Elles s'appliquent aux travailleurs de nuit.

1

Durées maximales journalières

Conformément aux articles L. 213-3 et suivants du code du Travail ainsi qu'aux articles R. 213-2 et suivants de ce même code, la durée maximale journalière est de :

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 h 00

Cuisinier : 11 h 00

Autre personnel : 11 h 30

Veilleur de nuit : 12 h 00

Personnel de réception : 12 h 00

Si la durée journalière dépasse 8 heures par jour, le salarié doit bénéficier d'une période de repos d'une durée au

moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Ce repos peut être cumulé et pris dans les plus brefs délais.

2

Durées hebdomadaires

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité de la branche Hôtels, Cafés et Restaurants et en application des dispositions de l'article L. 213-3 alinéa 3 du code du Travail, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne.

3

Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

12.4

Contreparties spécifiques au travailleur de nuit

En application de l'article L. 213-4 du code du Travail, les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit.

Les compensations en repos compensateur seront calculées au trimestre civil de la façon suivante :

1 % de repos par heure de travail effectuée pendant la période définie à l'article 12.1 du présent avenant. Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 2 jours par an.

Les modalités d'attribution de ces deux jours seront définies par l'employeur au niveau de chaque établissement après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés en tenant compte des besoins de la clientèle.

12.5

Conditions de travail des travailleurs de nuit

En application de l'article L. 213-4-2 du Code du Travail, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit (notamment en étudiant l'ergonomie du poste).

La question du travail de nuit devra être traitée dans le rapport annuel remis au CHSCT.

12.6

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Titre V

Temps partiel

Article 13

Temps partiel

13.1

Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- À la durée légale ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement,
- À la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement,
- À la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement diminué des heures de travail correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

13.2

Contrat de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. C'est un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée défini dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Il doit contenir notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de rémunération,
- la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués au salarié,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée au contrat par écrit.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié doit le motiver.

En revanche, en application de l'article L. 212-4-3 du Code du Travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Toutefois, en application de l'article L. 212-4-4 du Code du Travail, 1^{er} alinéa, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Le salarié bénéficie dans ce cas de contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut le salarié bénéficie d'un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de sept jours.

13.3

Durées maximales du travail

Les durées maximales quotidiennes sont celles prévues aux articles 6.1, 6.2 et 12.3 du présent avenant.

13.4

Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées :

- dans la limite du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 5 %.
- au-delà du 10^{ème} de la durée initialement fixée au contrat seront majorées à 25 %.

En contrepartie, une période minimale de travail continue de 2 h par jour est prévue. Le salarié pourra avoir une interruption d'activité et bénéficiera des garanties prévues aux articles 13.6 et 13.7 du présent avenant.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

13.5

Interruption d'activité (coupure)

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 (non compris le temps de repas) dont la durée ne peut être supérieure à 5 heures.

Dans ce cas et en contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces contreparties sont les suivantes :

— 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.

— et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiels, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

13.6

Rémunération

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

13.7

Statut collectif des salariés à temps partiel

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, sous réserve d'adaptations prévues par une convention ou un accord collectif, en ce qui concerne les droits conventionnels.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés à temps partiels bénéficient des mêmes garanties que les salariés à temps complets en matière de promotion interne, d'évolution de carrière et de formation.

Titre VI

Classifications

Article 14

Classifications

(Abrogé par Avenant n° 30, 31 mai 2022, étendu)

Mod. par Avenant n° 6, 15 déc. 2009, étendu par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Titre VII

Prévoyance

Ce titre VII annule et remplace l'article 18-10 de l'avenant n° 1 du 2 novembre 2004 à l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

Article 15

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 11, 29 avr. 2010, étendu par arr. 9 juin 2011, JO 17 juin

15-1

Composition de la Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

En application de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, il a été créé une Commission Paritaire de Surveillance du régime de prévoyance composée des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales représentatives dans la branche d'activité à la date de mise en place du régime.

Les partenaires sociaux conviennent que cette Commission Paritaire de Surveillance se compose d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations professionnelles patronales, à raison de 3 représentants par syndicat de salariés et de 3 représentants par organisation professionnelle patronale.

15-2

Réunion de la Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est convenu que la Commission Paritaire de Surveillance se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an.

15-3

Délibérations de la Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Les partenaires sociaux conviennent que les scrutins s'organisent par collège (collège employeurs / collège salariés) et qu'au sein de chacun des collèges, il est attribué une voix par syndicat de salariés et une voix par organisation professionnelle patronale.

15-4

Missions de la Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Cette Commission a entre autres pour missions :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les organismes assureurs, et présentés par l'apérateur, afin que ces derniers envoient les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises adhérentes,
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, de décider et de gérer l'action sociale du régime et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance,
- de fixer chaque année les taux de la revalorisation des prestations versées au titre de l'incapacité, de l'invalidité et de la rente éducation avant leurs validations par les Conseils d'Administration des Institutions de prévoyance,
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Titre VIII

Chèques vacances

Article 16

Chèques vacances

Afin de faciliter l'accès aux chèques-vacances des entreprises de moins de 50 salariés concernées par les articles L 411-1 et suivants du code du Tourisme, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les meilleurs délais pour négocier un accord national de branche dans les conditions fixées par la loi.

Le mécanisme défini par les partenaires sociaux sera de caractère optionnel et reposera sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur le choix individuel de chaque salarié d'effectuer des versements

Les syndicats de salariés représentatifs et les organisations patronales représentatives s'engagent à ouvrir une négociation spécifique au cours du second semestre 2007.

Titre IX

Suivi de l'accord

Article 17

Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L 132-10 du code du Travail.

Article 18

Révisions et modifications

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Les partenaires sociaux se réuniront une fois par an en vue d'examiner les aménagements ou les améliorations qui pourraient être apportées.

De plus, des réunions supplémentaires seront organisées à la demande écrite d'au moins trois partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place la Commission nationale d'interprétation et de conciliation conformément à l'article 5 de la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants de 1997.

Titre X

Thèmes de négociation prioritaires

Les partenaires sociaux s'engagent de façon prioritaire, hors négociation de salaires et hors prévoyance et, en tout état de cause, avant fin 2007, lors de la prochaine commission mixte paritaire :

- à négocier de nouvelles dispositions relatives au temps de repos entre deux journées de travail afin de porter notamment à 9 heures ce temps de repos en cas de surcroît d'activité et avec l'accord du salarié ;
- à examiner le statut des cadres ;
- à mettre en place la Commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants de 1997.

Annexe n° 1 - L'aménagement du temps de travail

Article 19

Modulation du temps de travail

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du Travail sous réserve de la fixation d'un plafond annuel d'heures, tel que précisé ci-dessous, et des dispositions prévues par le présent accord en matière de durée maximale quotidienne et hebdomadaire, justifiées par la durée du travail définie à l'article 3 du présent avenant.

L'industrie hôtelière étant très marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

Ainsi, s'appuyant sur les textes relatifs à la modulation et sur la base des dispositions de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants, et dans la perspective du développement de l'emploi, il est prévu une nouvelle organisation du travail, sur tout ou partie de l'année : année civile, exercice comptable, saison ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les salariés y compris aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

19.1

Principe

Le principe de modulation permet par le jeu d'une compensation arithmétique que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

Le régime de modulation des horaires prévu par le présent avenant, est réputé suffisamment adapté pour permettre une application directe dans les entreprises, sous réserve de la consultation préalable par l'entreprise des représentants du personnel, s'ils existent.

La durée du travail peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite du plafond annuel de 1 607 heures.

19.2

Durées maximales de présence

En tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :

— **Durée maximale journalière :**

Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 h 00

Cuisinier : 11 h 00

Autre personnel : 11 h 30

Veilleur de nuit : 12 h 00

Personnel de réception : 12 h 00

— **Durées maximales hebdomadaires :**

Moyenne sur 12 semaines : 46 heures

Absolue : 48 heures

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues aux articles L. 212-7, R. 212-2, R. 212-3, R. 212-8, R. 212-9, R. 212-10 du code du Travail.

19.3 Programme indicatif des horaires

Le programme indicatif annuel de la répartition des horaires ainsi que sa modification devront être soumis pour avis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, avant sa mise en œuvre. Par ailleurs, le chef d'entreprise devra communiquer au moins une fois par an un bilan de la modulation.

La programmation indicative sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (affichage, circulaire...).

Les délais suivants doivent être respectés en cas de modification de la programmation.

Les salariés sont avisés au moins sept jours ouvrés à l'avance de la modification. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles et afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières propres à l'industrie hôtelière, les salariés sont avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification de la programmation.

La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel, les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel et, de manière générale, toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée.

En cas de non-respect du délai de sept jours, le salarié bénéficie des contreparties suivantes :

— soit un repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de prévenance de sept jours

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 7 jours, ayant effectué pendant les 2 jours de retard 18 heures de travail, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

— soit toute autre contrepartie définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

19.4 Calendrier individualisé

L'activité des salariés peut être organisée selon un calendrier individualisé, définissant les périodes de haute/moyenne ou basse activité.

Les modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié s'effectuent conformément à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification du calendrier, le salarié devra être informé dans les conditions prévues à l'article 19.3 ci-dessus.

L'employeur devra communiquer au salarié en même temps que son bulletin de paye un document faisant état du décompte des horaires du salarié.

Les modalités de l'article 19.8 régissant les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents, trouvent application en cas de calendrier individualisé.

19.5 Heures supplémentaires

— **Seuil de déclenchement et régime des heures supplémentaires :**

En cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 19.2 ci-dessus, ces heures seront payées en qualité d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant.

De même, lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période annuelle de modulation excédera la durée annuelle fixée à l'article 19.1 ci-dessus, les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent avenant, sous déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année, à raison :

— d'une majoration de 10 % pour les heures effectuées entre 1607 heures et 1790 heures,

— d'une majoration de 20 % pour les heures effectuées entre 1791 heures et 1974 heures,

— d'une majoration de 50 % pour les heures effectuées au-delà de 1974 heures.

— **Amplitude de la modulation :**

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite d'un horaire hebdomadaire minimal fixé en période basse à 0 heure et d'un horaire hebdomadaire maximal en période haute fixé à 48 heures de travail effectif.

— **Contingent annuel d'heures supplémentaires :**

Le contingent d'heures supplémentaires, excluant les heures supplémentaires compensées en temps, utilisable sans avoir recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail, est fixé à 130 heures par an.

Toutefois, ce contingent annuel est porté à 360 heures par an lorsque la modulation est construite sur la base d'une amplitude peu élevée, c'est à dire :

- soit comprise entre une limite inférieure de 31 heures et une limite supérieure de 39 heures ;
- soit lorsque le volume d'heures modulées n'excède pas 70 heures par an et par salarié.

19.6 Chômage partiel

Lorsque la durée minimale fixée par l'accord ne peut être atteinte, les heures non effectuées peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel dans les conditions définies par la loi.

19.7 Rémunération

L'employeur aura le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

19.8 Cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et dont le contrat a été rompu durant cette même période

Lorsque la rémunération est lissée :

- En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

- En cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

- La récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite.

Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

- Les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant.

- Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire, dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du Code du Travail.

La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paye dans le respect des articles sus visés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

- En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

19.9 Modalités de recours au contrat à durée déterminée ou temporaire

La modulation doit permettre une meilleure gestion de l'emploi des entreprises en permettant une plus grande adaptation de l'emploi par rapport à l'activité de l'entreprise.

Ainsi l'entreprise devra-t-elle privilégier les salariés en place pour occuper les postes à pourvoir que ce soit en cas d'absence temporaire de salariés ou en cas de surcroît temporaire d'activité.

Toutefois, lorsque cela est nécessaire, l'employeur pourra avoir recours aux contrats à durée déterminée ou au travail temporaire, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat à durée déterminée pourra prévoir une répartition du travail modulée sur tout ou partie de la durée du contrat dans le respect de l'article 19.8.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Article 20

Organisation du temps de travail sous forme de cycle

Pour l'application d'un travail dans le cadre d'un cycle, l'entreprise doit respecter les conditions prévues par l'article 22-2 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997, sous réserves des adaptations suivantes :

La durée hebdomadaire moyenne, calculée sur la durée du cycle, doit être établie en référence à la durée légale de 35 heures par semaine. Les durées maximales applicables sont celles fixées à l'article 6 du présent avenant.

Article 21

Aménagement du temps de travail sous forme de jours ou demi-journées de repos

Dans l'organisation du temps de travail, les entreprises peuvent octroyer en tout ou partie des jours de repos ou des demi-journées de repos au-delà des obligations légales en matière de repos hebdomadaire et des congés légaux et conventionnels dans la limite des quatre premières heures.

Ces journées de repos s'acquièrent semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées (ou des heures non travaillées, assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la convention collective) au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées selon deux variantes dont les conditions sont définies ci-après :

21-1

Répartition sur quatre semaines

Conformément aux modalités de répartition prévues l'article L. 212-9-1 du Code du travail et en référence à la durée légale de 35 heures par semaine, l'employeur peut organiser l'aménagement du temps de travail selon un rythme respectant les quatre semaines.

21-2

Répartition des jours de repos sur l'année

Les jours de repos peuvent être répartis sur l'année dans les conditions suivantes :

— Pour la moitié des jours de repos, la ou les dates seront déterminées par l'employeur.

Toutefois, la modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles définies à l'article 19.3 du présent accord ou accord exprès du salarié.

— Pour l'autre moitié des jours de repos, la ou les dates précitées sont choisies par le salarié au moins 15 jours à l'avance afin de tenir compte du bon fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification motivée par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra intervenir que dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

À moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne temps, ces journées ou demi-journées de repos devront être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence de leur acquisition qui pourra être l'année civile, ou au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit, ou la période de référence des congés payés.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée pour les jours ou demi-journées de repos non pris.

Article 22

Temps partiel modulé sur l'année

Les présentes dispositions sont d'application directe.

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être modulé dans les conditions suivantes :

— Le temps partiel modulé qui consiste à faire varier sur toute ou partie de l'année, ou la saison, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat peut concerner tous les salariés.

— La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est la suivante :

— La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ne peut être inférieure à deux tiers de celle fixée au contrat, soit en principe 24 heures sauf accord écrit et express du salarié,

— La durée minimale de travail pendant les jours travaillés ne peut être inférieure à 3 heures

— Les horaires de travail peuvent varier à l'intérieur des limites suivantes :

La durée du travail prévue dans le contrat de travail peut varier dans le respect des limites suivantes : la durée

du travail ne peut être inférieure à 2/3 de la durée stipulée au contrat et ne peut dépasser le tiers de cette durée.
Exemple : la durée minimale du contrat de travail sauf accord express contraire du salarié est de 24 heures par semaine, l'horaire du salarié ne pourra être inférieur à 16 heures ni supérieur à 32 heures par semaine.

- Le programme indicatif annuel de la durée de travail est communiqué un mois avant le début de la période.
- Les horaires et leur répartition feront l'objet d'une note remise par l'employeur au salarié tous les mois.
- Les modalités et les délais selon lesquels les horaires peuvent être modifiés obéissent aux règles concernant le temps partiel classique.
- Le décompte de la durée de travail se fera conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant.
- La rémunération de ces salariés sera lissée sur la période de référence.

Le contrat à temps partiel est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée dans les conditions prévues aux articles 13 et 14 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants.

Annexe n° 2 - Exemples relatifs aux jours fériés

1) Les jours fériés garantis

1.1- Modalités d'octroi des jours fériés garantis

- Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié et que la présence du salarié est nécessaire, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie en plus de sa rémunération habituelle :
 - soit d'une journée de compensation,
 - soit d'une indemnisation équivalente.

1.2- Décompte des jours fériés garantis

• Cas des salariés des établissements permanents :

Au terme de cette période de 12 mois, ces 5 jours fériés doivent avoir été pris, compensés ou indemnisés. À défaut, le salarié devra en bénéficier dans les 6 mois suivant l'expiration de cette période de référence selon les modalités choisies par celui-ci et avec l'accord de l'employeur.

Ces 5 jours fériés garantis peuvent, le cas échéant, constituer une semaine de congés.

- Cas des établissements saisonniers et des salariés sous contrat saisonniers des établissements permanents.

Exemple de calcul : Selon les modalités définies au Titre III, un salarié ayant un contrat de 4 mois bénéficie de 4/12 de 5 jours fériés garantis soit 1,66 arrondis à 2 jours fériés garantis.

• Cas des salariés à temps partiel

— Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 5 jours ou plus par semaine. Il bénéficie du même nombre de jours fériés garantis qu'un salarié à temps complet, soit 5 jours fériés par an.

— Exemple d'un salarié à temps partiel travaillant 4 jours dans la semaine. Il bénéficie de 4/5 de 5 jours fériés garantis, soit 4 jours fériés garantis.

2) Les 3 autres jours fériés

- Si le jour férié tombe un jour de repos, le salarié ne bénéficie ni d'une journée de compensation, ni d'une quelconque indemnisation.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de fermer l'établissement ou de lui accorder ce jour férié, le salarié bénéficie du jour férié en cause avec maintien de sa rémunération.
- Si le jour férié tombe un jour de travail du salarié, et que l'entreprise décide de rester ouverte, le salarié bénéficie d'une journée de compensation ou d'une indemnisation équivalente.

Annexe n° 3 - Feuille de décompte journalier de la durée du travail avec récapitulatif hebdomadaire

Identification de l'établissement :

Identification du salarié :

Qualification :

Mois de :

Année :

Aménagement du temps de travail :

Semaine du au	Heure de prise de fonction	Pause		Pause		Heure de départ du travail	Durée du travail	Signature du salarié
		Début	Fin	Début	Fin			
Lundi								
Mardi								
Mercredi								
Jeudi								
Vendredi								
Samedi								
Dimanche								
Total hebdomadaire de la durée du travail								Signature de l'employeur
Solde des heures accomplies								

Durée et aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Avenant n° 19 du 29 septembre 2014

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

FAGIHT ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

SNRCT ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération CFTC CSFV ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

Il est rappelé que l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à quatre semaines suppose la conclusion d'un accord collectif. Il est également souligné que dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, le principe reste la fixation d'une durée de travail hebdomadaire, soit en principe 39 heures par semaine.

Cependant, la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants est également marquée par les variations de fréquentation et les fluctuations saisonnières, la flexibilité de l'organisation est une nécessité pour répondre aux exigences des métiers de service.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ont mis en place différents dispositifs tendant à l'aménagement du temps de travail dans le secteur.

Ainsi, s'appuyant sur les articles L. 3122-2 et suivants du Code du travail, tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, relatifs à la répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, le présent avenant organise l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, et au plus

égale à l'année.

Cet avenant ne se substitue pas aux articles 19 à 22 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui demeurent applicables, mais il a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et tout particulièrement à celles dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Les signataires du présent avenant, soucieux du respect d'une articulation harmonieuse entre vie professionnelle et vie privée des salariés, ont souhaité encadrer cet aménagement de la durée du travail dans les conditions ci-dessous.

Les partenaires sociaux entendent ainsi faciliter la pérennisation des emplois grâce à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés embauchés à temps plein, y compris les salariés en CDD des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997, à l'exclusion des salariés embauchés sous contrat de formation en alternance.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Détermination de la période de référence

2-1

Le principe

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1 peuvent organiser la répartition de la durée du travail sur une période, appelée période de référence, supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans les entreprises disposant d'un salarié mandaté ou d'un délégué syndical, la détermination de la période de référence fait l'objet d'une négociation.

Dans les autres entreprises, la période de référence est déterminée comme suit :

— Pour les entreprises permanentes :

La période de référence correspond à l'année civile ou à l'exercice comptable, si ce dernier est différent de l'année civile.

— Pour les salariés saisonniers des entreprises permanentes :

La période de référence coïncidera avec la durée du contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

— Pour les entreprises saisonnières :

La période de référence correspond à la période d'ouverture de l'établissement.

2-2

Bilan de la période de référence

Un bilan global sera communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Un bilan individuel de la période de référence écoulée sera réalisé pour chaque salarié, dans les conditions prévues à l'article 5.

Article 3

Détermination de la durée du travail sur la période de référence

Lorsque la période de référence correspond à l'année civile ou à toute autre période de 12 mois consécutifs, la durée du travail est fixée à 1 607 H.

Lorsque la période de référence correspond à plusieurs semaines, la durée du travail correspond au nombre de semaines multiplié par la durée légale du travail.

Exemple : dans une entreprise saisonnière dont l'activité se déroule sur 4 mois, la durée du travail de référence est égale à 4 mois × 4.333 (nombre moyen de semaines dans un mois) × 35 heures hebdomadaires, arrondi au chiffre inférieur (606 heures pour 606.62).

Article 4

Durées maximales de travail

Il est rappelé qu'en tout état de cause, la durée du travail ne peut être supérieure aux durées maximales suivantes :
Durée maximale journalière :

- Personnel administratif hors site d'exploitation : 10 heures.
- Cuisinier : 11 heures.
- Autre personnel : 11 h 30.
- Veilleur de nuit : 12 heures.
- Personnel de réception : 12 heures.

Durées maximales hebdomadaires :

- Moyenne sur 12 semaines : 46 heures.
- Absolue : 48 heures.

Il ne peut être dérogé aux durées maximales hebdomadaires que dans les conditions prévues par le code du travail et notamment par les articles L. 3121-36 et R. 3121-23 et suivants.

Article 5

Détermination des rythmes de travail

À l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 0 à 48 heures.

L'employeur informera les salariés par tous moyens, notamment par affichage, des jours travaillés et de l'horaire prévisionnel de travail au moins 15 jours à l'avance.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale en date du 5 février 2007, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié. Ce document, à défaut de tout autre document déjà existant dans l'entreprise, élargé par le salarié et par l'employeur, est tenu à la disposition de l'inspection du travail.
- un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document précisera le nombre d'heures effectuées au cours du mois ainsi que le cumul des heures effectuées depuis le début de la période de référence. Il précisera en outre les droits à repos compensateur éventuellement acquis par le salarié au titre des dispositions de l'article 6.

Article 6

Conditions et délais de prévenance des changements de la durée ou d'horaire de travail

Des changements de la durée ou de l'horaire de travail peuvent être rendus nécessaires pour adapter la durée du travail à l'activité de l'entreprise : les salariés doivent être avisés de la modification au plus tôt et au moins 8 jours à l'avance.

Ce délai peut être réduit pour faire face à des circonstances exceptionnelles.

La diversité des situations ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel, les situations qui revêtent la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, telles que : les arrivées ou départs importants de clients non prévus, des retards ou des décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel.

Lorsque la modification se traduit par une augmentation de la durée prévisionnelle de travail et qu'elle intervient moins de 8 jours à l'avance, les salariés devront bénéficier de contreparties.

À défaut de contreparties définies au niveau de l'entreprise, la contrepartie prendra la forme d'un repos compensateur égal à 10 % des heures effectuées en plus de la durée prévisionnelle.

Exemple : un salarié avisé 5 jours à l'avance au lieu de 8 jours, ayant effectué 18 heures de travail en plus de sa durée prévisionnelle, bénéficie pour ces 18 heures d'un repos compensateur de 10 %.

L'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie dudit repos compensateur au plus tard dans les 3 mois suivant le terme de la période de référence pendant laquelle le droit est né.

Le salarié qui n'aurait pas bénéficié dudit repos avant la fin de son contrat de travail recevra la rémunération équivalente.

Article 7 **Limites pour le décompte des heures supplémentaires**

Conformément à l'article L. 3122-4 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires :

1 - les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur une période de référence égale à 12 mois :

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues ci-après :

— les heures supplémentaires effectuées entre 1 607 heures et 1 790 heures (correspondant en moyenne aux 36, 37, 38 et 39^{èmes} heures) sont majorées de 10 %

— les heures supplémentaires effectuées entre 1 791 heures et 1 928 heures sont majorées de 20 % (correspondant en moyenne aux 40, 41 et 42^{èmes} heures)

— les heures supplémentaires effectuées entre 1 929 heures et 1 973 heures sont majorées de 25 % (correspondant en moyenne à la 43^{ème} heure)

— les heures supplémentaires effectuées à partir de 1 974 heures sont majorées de 50 % (correspondant en moyenne à la 44^{ème} heure et au-delà)

2 - les heures de travail effectuées au-delà de la durée du travail de la période de référence telle que définie à l'article 3 - 2^{ème} alinéa

Lorsque l'organisation mise en place dans l'entreprise ne couvre pas l'année entière, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence fixée dans l'entreprise.

Ainsi, pour une période de référence de 4 mois, la durée du travail de référence est de 606 heures. Constitueront des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 606 heures.

Ces heures supplémentaires seront majorées ou feront l'objet d'un repos compensateur de remplacement selon les taux prévus au 1 du présent article, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période de référence.

Exemple : dans une entreprise dont le volume d'heures de base est de 606 (comme dans l'exemple ci-dessus), un salarié a accompli 696 heures, soit 90 heures supplémentaires majorées ou compensées comme suit :

— 69.32 heures majorées ou compensées de 10 % (4 heures supplémentaires entre 36 et 39 heures × 17.33 semaines travaillées¹) ;

¹ 4 mois × 4.333 semaines en moyenne par mois soit 17.33 semaines

— 20.68 heures² majorées ou compensées à 20 %.

² 90 heures supplémentaires – 69.32 heures majorées à 10 % = 20.68 heures supplémentaires majorées à 20 %.

Article 8 **Lissage de la rémunération**

Sauf en cas d'incompatibilité avec les textes légaux et réglementaires d'une part et avec le mode de rémunération applicable aux salariés d'autre part, les entreprises assureront aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle :

— soit sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151.67 heures ;

— soit sur la base d'un horaire moyen incorporant un nombre défini d'heures supplémentaires.

Dans ce cas, une régularisation interviendra à l'échéance de la période de référence, sur la base du bilan prévu à l'article 2 et déduction faite des heures supplémentaires payées durant la période de référence.

Conformément aux dispositions légales, le salarié percevra une rémunération au moins égale à la durée du travail fixée pour la période de référence, telle que définie à l'article 3.

Article 9 **Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence**

Lorsque la rémunération est lissée :

— En cas d'absence du salarié ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ;

— En cas d'absence du salarié donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'indemnité à verser au salarié sera calculée sur la base de la rémunération lissée ;

— La récupération des absences rémunérées ou indemnisées, quel qu'en soit le motif, les congés et autorisations d'absences liées à des stipulations conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident du travail est interdite ;

Dans les cas autres que ceux visés ci-dessus, pour lesquels la récupération est possible, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer ;

— Les congés et suspensions du contrat de travail sont régis par le titre VII de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997 et le présent avenant ;

— Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées au cours de la période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen sur cette même période, dans le respect des articles L. 3252-2, L. 3252-3 et de leurs textes d'application ;

— La rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de paye dans le respect des articles susvisés. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires ;

— En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de référence, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Article 10

Durée, dépôt, entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il fera l'objet de la procédure d'extension.

Article 11

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Cadres autonomes

Avenant n° 22 du 16 décembre 2014

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CFE-CGC.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives au statut des cadres autonomes aux fins de tenir compte, d'une part des spécificités de cette catégorie de salariés et, d'autre part de l'évolution de la législation et des principes jurisprudentiels intervenus depuis la signature de l'avenant n° 1 article 13 du 13 juillet 2004.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en

jours doivent «être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié» et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours aux forfaits annuels en jours dans le respect de ce cadre légal.

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année - la notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine ;
- de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur, etc.

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1) Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2) Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

2.3) Prise de jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4) Suivi du temps de travail

L'employeur tient un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre. Il indiquera également si le temps de repos entre deux jours de travail a été respecté.

Ce document sera émargé chaque fin de mois par le salarié qui en conservera une copie.

Ce document sera tenu à la disposition de l'inspection du travail et permettra au supérieur hiérarchique :

- de vérifier le respect des dispositions du présent accord et d'alerter individuellement tout salarié pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisés dans la période de référence ;
- d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié afin de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail soit raisonnable.

Au regard des conclusions de ce suivi, des entretiens individuels pourront avoir lieu en cours d'année pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos.

Ces cadres doivent bénéficier des dispositions relatives au repos quotidien minimal prévu à l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR et au repos hebdomadaire prévu à l'article 21-3 de ladite convention.

2.5) Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard trois mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6) Suivi du recours aux forfaits annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1^{er} début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

4. Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Avenant n° 22 bis du 7 octobre 2016

[Étendu par arr. 9 mars 2018, JO 15 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNI FAGIHT ;

GNC ;

SNRTC ;

GNI SYNHORCAT ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC CSFV.

Afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des précisions apportées par la Cour de Cassation intervenues depuis la signature de l'avenant n° 1 (article 13.2) du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux ont engagé des négociations et ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif au statut des cadres autonomes.

Le présent avenant fait suite aux réserves émises suite à l'arrêt du 29 février 2016 portant extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 selon lesquelles, à l'article 2.4 relatif «au suivi du temps de travail», il devait être précisé par un accord de branche les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet avenant prend également en compte les nouvelles exigences issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent «être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié» et notamment de garantir le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

En outre, l'accord collectif doit également et au préalable déterminer :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait jours ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos, les modalités concrètes d'application des règles sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire et l'interdiction de travail de plus de 6 jours par semaine.

L'objet du présent avenant est de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect de ce cadre légal.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif aux cadres autonomes du 16 décembre 2014 et se substitue aux dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004.

1. Salarié pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année - la notion de cadre autonome

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année est applicable aux salariés autonomes, à savoir les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de leur équipe.

Les catégories de salariés pouvant donc être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres relevant du niveau V de la grille de classification de la convention collective nationale des HCR et bénéficiant d'une rémunération moyenne mensuelle sur l'année, qui ne peut être inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Plus précisément, est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est à dire qu'il détermine notamment librement :

- ses prises de rendez-vous ;
- ses heures d'arrivée et de sortie en tenant compte de la charge de travail afférente à ses fonctions ;
- de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine ;
- de l'organisation de ses congés en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect des modalités de prises de congés fixées par l'employeur...

Pour cette catégorie de cadre, les entreprises peuvent mettre en place directement, en application du présent avenant, des conventions de forfait annuel en jours dans les conditions ci-après.

2. Forfait annuel en jours

2.1 Conclusion d'une convention individuelle

Le recours au forfait annuel en jours nécessite la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours, précisant la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ainsi que le plafond de jours travaillés compris dans ce forfait. Cette convention fera l'objet d'un avenant ou de stipulations dans le contrat de travail.

2.2 Nombre de jours travaillés dans l'année et modalités de décompte

Le nombre de jours travaillés ne peut être supérieur à 218 jours sur une période de 12 mois. Ce nombre comprend la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Ce plafond de référence s'apprécie sur une année complète pour des salariés bénéficiant de droits complets à congés payés. Le décompte s'effectue par demi-journées ou journées.

Il sera réduit proportionnellement en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Cette règle de proratisation sera la même en cas d'absence, assimilées ou non à du temps de travail effectif.

2.3 Prise de jours de repos

Les jours de repos sont pris en concertation avec l'employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise et selon les modalités fixées par chacune des entreprises.

2.4 Suivi du temps de travail

Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés...) ainsi que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail pris et ceux restant à prendre.

L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

Pour cela, l'employeur procédera :

— à une analyse de la situation,

— et prendra, toutes dispositions adaptées pour respecter en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues à l'article 2.5 du présent avenant.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant, doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, si nécessaire, selon les modalités de l'article 21-4 de la convention collective nationale des HCR.

De plus, ces cadres doivent bénéficier du repos hebdomadaire selon les modalités prévues à l'article 21-3 de ladite convention collective. Par ailleurs, il est rappelé qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

En tout état de cause, chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours devra bénéficier chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

À la demande du salarié, un deuxième entretien pourra être demandé et l'employeur ne pourra pas le refuser.

Dans le cadre de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé du salarié et notamment afin de garantir le respect des durées maximales du travail, l'employeur veillera à rappeler au salarié que le matériel professionnel mis à sa disposition, tels qu'ordinateur ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant ses périodes de repos. En d'autre terme, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant les jours fériés non travaillés, les repos hebdomadaires et les congés payés.

2.5 Renonciation à des jours de repos

Le salarié n'est pas tenu de travailler au-delà du plafond de 218 jours.

Mais, le salarié peut, s'il le souhaite, en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, dans la limite de 10 jours par an.

Cette renonciation donnera lieu à un accord individuel écrit signé par le salarié et l'employeur au plus tard trois mois avant la fin de la période de référence.

La rémunération de ces jours de travail supplémentaires donne lieu à majoration à hauteur de :

- 15 % pour les 5 premiers jours supplémentaires ;
- 25 % pour les jours suivants.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

2.6 Suivi du recours aux forfaits annuel en jours

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté conformément aux dispositions de l'article L. 4612-8-1 du code du travail.

3. Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1^{er} début ; L 132-10, alinéa-3 et L 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

4. Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant 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'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Emploi et formation professionnelle

Organisme collecteur

FAFIH

OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

(Agréé par arrêté du 22 mars 1995, JO 31 mars 1995, au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985)

(Agréé par arr. 20 sept. 2011, JO 11 oct., à compter du 1^{er} janv. 2012, pour les contributions dues au titre du plan et de la professionnalisation)

Accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FAFIH

[Étendu par arrêté du 13 février 1996, JO 27 février 1996 à l'exclusion des discothèques, villages-vacances, cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, restaurants des PTT et instituts de thalasso-thérapie]

[Modifié en dernier lieu par avenant du 18 juin 1997, étendu par arrêté du 3 octobre 1997, JO 17 octobre 1997 à l'exclusion des restaurants des PTT et des cafés-tabacs et par avenant n° 3 du 9 décembre 1998 non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (F.N.I.H.)

Groupe national des chaînes hôtelières (G.N.C.)

Association des motels et hôtels économiques (A.S.M.O.T.E.C.)

Syndicat Français de l'Hôtellerie (S.F.H.)

Confédération Française des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers, Discothèques (C.F.H.R.C.D.)

Syndicat National de la Restauration Collective (S.N.R.C.)

Syndicat national des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (S.N.E.R.R.S.)

Syndicat national de la restauration publique organisée (S.N.R.P.O.)

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (F.A.G.I.H.T.)

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (S.N.R.L.H.)

Syndicat des Traiteurs de France et Organismes de Réception (S.T.F.O.R.)

Syndicat National des Centres de Bowling (S.N.C.B.)

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services C.F.D.T.

Syndicat National du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)

Syndicat National de l'Encadrement Hôtellerie et Restauration (C.F.E./C.G.C./S.E.H.O.R.)

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des Services annexes F.G.T.A./F.O.

Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services C.G.T.

Préambule

Depuis 1974, date de création du Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ont développé au service de la profession une politique paritaire complète de formation professionnelle, fondée sur trois principes :

- amélioration de la qualification professionnelle des salariés dans la double perspective d'assurer la sûreté de leur emploi et un déroulement harmonieux des carrières au sein des entreprises de l'industrie hôtelière et des activités connexes,
- valorisation de la qualité des formations au travers d'une coopération organisée entre les entreprises formatrices et les centres de formation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés,
- rigueur dans la gestion et le respect des règles définies par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Au moment où ils décident la constitution de l'O.P.C.A. de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, les partenaires sociaux réunis au sein du F.A.F.I.H. réaffirment solennellement leur attachement à ces principes et leur volonté de ne pas réduire la gestion des fonds de la formation professionnelle à une simple activité de redistribution.

En conséquence, les parties signataires :

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

2 Considérant que les salariés et les entreprises ont, chacun pour ce qui les concerne, des droits et des obligations dans les domaines de formation suivants :

- pour l'entreprise, le plan de formation
- pour le salarié, le capital de temps de formation et le congé individuel de formation
- pour les jeunes, l'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance
- pour les salariés sous contrat à durée déterminée, notamment les saisonniers, le C.I.F.-C.D.D.
- pour les demandeurs d'emploi issus de la profession, les bourses sociales et, pour les primo-demandeurs d'emploi, les actions formation-insertion du F.A.F.I.H.,

3 Considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont une composante essentielle de la politique sociale et un lieu privilégié de la politique contractuelle entre les partenaires sociaux,

4 Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la vocation et aux missions de la commission nationale et des commissions régionales paritaires de l'emploi de l'industrie hôtelière et des activités connexes qui devront, par leurs initiatives, faciliter l'application de cet accord dans les entreprises concernées,

5 Vu la loi de finances pour 1985 du 29 décembre 1984, en son article 30 modifié,

Vu la loi du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires

Vu la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi

Vu la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par les avenants des 8 novembre 1991, 8 janvier 1992 et 5 juillet 1994

Vu les accords nationaux de l'Industrie Hôtelière cités à l'article 20 du présent accord ont arrêté les dispositions qui suivent afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, au niveau national et dans les régions.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Création et dénomination

Le F.A.F.I.H., sis 3 rue de la Ville l'Évêque - 75008 PARIS, est l'organisme paritaire collecteur agréé au plan national de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, c'est à dire de l'ensemble des activités qui reposent sur les métiers de la restauration, de l'hébergement, des cafés et bars ainsi que la production des prestations variées qui les accompagnent pour répondre aux attentes de la clientèle.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la métropole ainsi que celles des départements d'outre-mer qui exercent une ou plusieurs des activités figurant en annexe .

Le champ d'application pourra être étendu par avenant aux entreprises dont l'activité principale ne figure pas dans l'annexe mais est connexe à l'industrie hôtelière et qui demanderont à se rattacher au F.A.F.I.H.

Article 3

Missions du F.A.F.I.H.

Le F.A.F.I.H. est chargé de gérer paritairement, notamment en assurant la collecte, dans les conditions prévues au chapitre III ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les dispositifs de formation professionnelle mis en oeuvre à l'initiative des employeurs et des salariés et de leurs organisations représentatives :

- formation professionnelle continue des entreprises occupant au minimum 10 salariés
- formation professionnelle continue des entreprises occupant moins de 10 salariés
- contrats d'insertion en alternance
- capital de temps de formation dont la mise en oeuvre fera l'objet d'un accord spécifique.

Si la réglementation le permet, le F.A.F.I.H. pourra assurer la collecte et participer, directement ou indirectement, à la gestion du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée, selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

En outre, pour permettre aux partenaires sociaux de la profession de coordonner l'ensemble de la politique de formation dans l'industrie hôtelière et les activités connexes, le F.A.F.I.H. collectera, dès que les dispositions législatives et réglementaires le permettront, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage qui n'auront pas été effectués directement auprès d'un ou de plusieurs C.F.A. ou de tout organisme habilité à les recevoir et que les O.P.C.A. seront habilités à collecter.

Article 4

Les ressources du FAFIH

Les ressources du F.A.F.I.H. sont constituées par :

1 les versements des établissements et/ou entreprises assujetties ou volontaires au titre des différentes participations obligatoires à la formation professionnelle continue ou initiale selon les modalités qui figurent au chapitre III,

Les contributions sont mutualisées dès leur versement et sont affectées par dispositif dans des sections comptables distinctes.

2 les concours financiers apportés par les collectivités publiques,

3 les produits de placements de fonds à court terme,

4 le produit des prestations particulières du F.A.F.I.H.,

5 le produit des dons et legs

Chapitre II

Organisation du FAFIH

Article 5

Assemblée générale

L'Assemblée Générale est composée de toutes les organisations signataires du présent accord. Elle se réunit une fois par an dans des conditions fixées par les statuts, qui fixent également le nombre des sièges et des voix attribués à chaque organisation.

Article 6

Composition du Conseil d'Administration

A

Le F.A.F.I.H. est administré par un Conseil d'Administration paritaire composé :

d'une part,

de représentants des organisations signataires de la convention créatrice du F.A.F.I.H. de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979, et de l'accord national constitutif de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière incluant la transformation de l'accord-cadre relatif au Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière du 12 janvier 1982, ci-après désignés "membres fondateurs", soit :

pour les organisations d'employeurs

- F.N.I.H., Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière comprenant la Fédération Nationale des Cafetiers Limonadiers (F.N.C.L.), la Fédération Nationale de l'Hôtellerie Française (F.N.H.F.) et la Fédération Nationale de la Restauration Française (F.N.R.F.)
- G.G.H.F., Groupement des Grands Hôtels de France, aujourd'hui disparu
- S.N.C.H., Syndicat National des Chaînes (hôtellerie) ; S.N.C.R.P., Syndicat National des Chaînes (restauration publique) ; S.N.C.R.C., Syndicat National des Chaînes (restauration collective) devenus :
 - pour une part le G.N.C.H., Groupement National des Chaînes Hôtelières, désormais rattaché à la F.N.I.H.
 - et d'autre part, le S.N.R.C., Syndicat National de la Restauration Collective et le S.N.R.P.O., Syndicat National de la Restauration Publique Organisée
- le S.G.I.H., Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière devenu le S.F.H., Syndicat Français de l'Hôtellerie
- la C.F.H.R.C.D., Confédération Française des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers Limonadiers

pour les organisations de salariés

- Fédération des Services de la Confédération Française Démocratique du Travail, C.F.D.T.
- Syndicat National du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
- Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres / Syndicat national de l'Encadrement Hôtellerie et Restaurations (C.F.E./C.G.C./S.E.H.O.R.)
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des services annexes Force Ouvrière, F.G.T.A./F.O.

et d'autre part

de représentants des organisations ayant rejoint le F.A.F.I.H. ultérieurement dans le cadre des accords suivant ci-après désignés par "autres membres" :

- *accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'Industrie Hôtelière du 20 février 1985 :*

- Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers, Hôteliers, S.N.R.L.H.
- Syndicat National des Traiteurs (SYNTRAIT) devenu Syndicat des Traiteurs de France-Organisateurs de Réception, S.T.F.O.R.

pour les organisations d'employeurs

- Confédération Générale du Travail, C.G.T.

pour les organisations de salariés

• *organisations signataires de l'accord sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés du 9 avril 1992*

— Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique, F.A.G.I.H.T.

• *autres organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994*

— Syndicat National des centres de bowling, S.N.C.B.

— Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale, S.N.E.R.R.S.

B

Répartition des sièges et des voix

a

Répartition des sièges

Le Conseil d'Administration est composé de 30 membres désignés par les organisations signataires. Il comporte un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations d'employeurs ("collège employeur"), la répartition étant fonction du nombre d'établissements et/ou d'entreprises représenté par chaque organisation ainsi que de son poids dans les ressources du F.A.F.I.H. et chaque organisation qui en fait la demande disposant au moins d'un siège ;
- de représentants désignés par les organisations de salariés ("collège salarié"), chaque organisation disposant du même nombre de sièges.

En même temps qu'elles désignent les membres titulaires du Conseil d'Administration, les organisations signataires désignent nommément pour chacun des titulaires un membre suppléant qui remplace le titulaire lorsqu'il est absent ou empêché.

b

Répartition des voix

- A l'intérieur du collège employeur, 80% au moins des voix sont attribués aux membres fondateurs, répartis en fonction du nombre d'établissements et de salariés qu'ils représentent et de leur poids dans les ressources du F.A.F.I.H., 20% au plus des voix étant attribués aux autres membres ;
- A l'intérieur du collège salarié, 80% au moins des voix sont attribués aux membres fondateurs, chaque organisation signataire disposant du même nombre de voix.

En conséquence, la répartition des sièges et des voix est fixée comme suit :

Collège employeurs

	Nombre de sièges	Nombre de voix
<i>Représentants des organisations signataires de l'accord constitutif du 12 janvier 1982 :</i>		
F.N.I.H. dont G.N.C.H.	5	49
S.F.H.	2	13
C.F.H.R.C.D.	2	11
S.N.R.C.	2	13
S.N.R.P.O.	1	4
<i>Représentants des organisations ayant rejoint le F.A.F.I.H. ultérieurement</i>		
F.A.G.I.H.T.	1	6
S.N.E.R.R.S.	1	2
S.N.R.L.H.	1	2
Total	15	100

Collège salariés

	Nombre de sièges	Nombre de voix
<i>Représentants des organisations signataires de l'accord constitutif du 12 janvier 1982 :</i>		
C.F.T.C.	3	20
C.F.D.T.	3	20
F.G.T.A./F.O.	3	20
C.F.E./C.G.C./S.E.H.O.R.	3	20
<i>Représentants des organisations ayant rejoint le F.A.F.I.H. ultérieurement</i>		
C.G.T.	3	20
Total	15	100

Le Conseil d'Administration examine tous les deux ans la répartition des sièges et des voix en fonction du nombre d'établissements et/ou d'entreprises représentés par chaque organisation ainsi que de ses effectifs et de son poids dans les ressources du F.A.F.I.H. Il le fera pour la première fois en juin 1996, à la lumière des résultats de la collecte de février 1995.

- Les modifications dans la répartition des sièges et des voix, en cas de retrait d'une organisation, seront arrêtées par avenant au présent accord. Elles ne pourront en aucun cas porter atteinte à la structure paritaire du Conseil d'Administration. Le nombre de voix exprimables de chaque collège est nécessairement un multiple du nombre d'organisations siégeant au sein du collège salarié.
- Les membres du Conseil d'Administration sont désignés par les organisations signataires qui peuvent les remplacer en cours de mandat par simple demande écrite.
- Le Directeur Général assiste aux délibérations du Conseil d'Administration, avec voix consultative.

Article 7 Incompatibilités personnelles

Nul ne peut être simultanément salarié du F.A.F.I.H. et salarié ou administrateur d'un établissement de formation ou de crédit. Les salariés d'un établissement de formation ou de crédit ne peuvent pas être administrateurs du F.A.F.I.H. Une même personne peut être simultanément administrateur du F.A.F.I.H. ou membre d'une C.R.P.E./F.-I.H. et administrateur d'un établissement de formation ou de crédit à condition d'en faire la déclaration auprès des instances paritaires et des commissaires aux comptes du F.A.F.I.H. dans les conditions prévues par l'article R. 964-1-4 du Code du travail.

Article 8 Pouvoirs du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration organise les actions du F.A.F.I.H. en conformité avec les objectifs et les priorités définis par la C.N.P.E./I.H. visée à l'article 12 ci-dessous. A cette fin, il dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- définir, à partir des objectifs et des priorités définis par la C.N.P.E./I.H. conformément à l'article 12 ci-dessous, une politique générale, les options à long terme et les objectifs à court et moyen terme ;
- constituer dans le cadre de chaque dispositif une commission paritaire nationale de la formation habilitée à décider par délégation du conseil d'administration des dispositions financières, pédagogiques et administratives propres au dispositif concerné. Lorsque la demande en sera faite par une organisation professionnelle signataire du présent accord, il sera créé à l'intérieur des commissions un "groupe paritaire de suivi" propre à l'activité considérée, qui veillera à la bonne application des objectifs et priorités arrêtés par la C.N.P.E./I.H. ;

Ces groupes paritaires de suivi auront pour mission de :

- suivre le tableau de bord financier de l'activité considérée : versements des entreprises relevant de cette activité et prises en charge acceptées et refusées en application de la réglementation et des règles conventionnelles, dans le cadre du budget global du dispositif concerné ;
- examiner les dossiers pour lesquels se posent des problèmes d'interprétation et formuler toute proposition utile au Bureau de la commission nationale du dispositif concerné ;
- plus généralement, préparer et soumettre au bureau de la commission nationale du dispositif concerné toute proposition concernant l'activité concernée.

Ils se réuniront au moins une fois par semestre.

— dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, choisir les orientations et déterminer les critères d'agrément des programmes de formation requérant l'intervention matérielle et/ou financière du F.A.F.I.H. et entraînant sa responsabilité ;

— déterminer les règles de répartition et d'affectation des ressources du F.A.F.I.H. entre les diverses activités constituant son objet ainsi que les règles de financement des actions figurant au chapitre III du présent accord ;

— déterminer les conditions de versement des entreprises assujetties ;

— déterminer les conditions de prise en charge des demandes des entreprises non assujetties à l'obligation de versement ;

— examiner les propositions formulées par les organisations signataires pour la formation et l'information de leurs représentants au sein des différentes instances paritaires emploi-formation de l'industrie hôtelière ;

— fixer

- les frais de déplacement et de séjour des membres des structures paritaires nationales et régionales,

- les indemnités pour pertes de ressources des représentants salariés et employeurs ;

— prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le fonctionnement du F.A.F.I.H. et, notamment, l'énumération ci-dessous étant énonciative et nullement limitative :

— adopter le règlement intérieur et tous règlements particuliers ou avenants au règlement intérieur, instituer tous comités consultatifs, nommer un Directeur Général, effectuer tous placements, encaissements, acquisitions ou cessions de biens meubles et immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet du F.A.F.I.H. ; passer tous contrats de location ou de fournitures de biens ou de service ; suivre toutes actions judiciaires tant en demandeur qu'en défendeur, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs soit à son Président, soit à son Directeur Général, soit à un Administrateur dûment mandaté.

— approuver les comptes de l'exercice clos, voter le budget de l'exercice suivant, pourvoir si nécessaire au renouvellement des membres du Bureau, décider le transfert du siège social, désigner les commissaires aux comptes et toute autre disposition nécessaire à la vie, au fonctionnement et au développement du F.A.F.I.H.

— approuver les documents à transmettre au Ministre chargé de la formation professionnelle en application de l'article R. 964-1-9 du Code du travail.

Article 9

Réunions et délibérations du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se réunit autant de fois que nécessaire et au moins 2 fois par an.

Il peut aussi être réuni à l'initiative du Bureau ou à la demande de la majorité de son Conseil. La présence du tiers au moins de ses membres dans chaque collège, au sein du Conseil, est nécessaire pour la validité des délibérations. Les décisions sont prises à la majorité des suffrages exprimés dans le respect de la structure paritaire, sous réserve des dispositions ci-après :

- les Administrateurs ne peuvent se faire représenter que par leur suppléant direct, nommément désigné, ou par un Administrateur titulaire du même collège dûment mandaté par écrit. Le vote par correspondance n'est pas admis ;

- le Conseil ne peut traiter que des questions portées à l'ordre du jour ; l'inscription d'une question à l'ordre du jour est de droit si elle est demandée par un des membres du Conseil. Toutefois, l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être déposée auprès du Secrétariat du F.A.F.I.H. huit jours avant la date prévue pour la réunion du Conseil d'Administration.

Article 10

Bureau du Conseil d'Administration

(Modifié par avenant n° 3 du 9 décembre 1998 non étendu)

Le Conseil d'Administration désigne parmi ses membres un Bureau paritaire de 8 (huit) [10 (dix)] Administrateurs représentants des deux collèges, *cinq pour les employeurs et cinq pour les salariés*, soit :

Premier collège :	<ul style="list-style-type: none">• un Président• un Vice Président• un Trésorier Adjoint
Deuxième collège :	<ul style="list-style-type: none">• un (deux) Administrateur(s)• un Vice Président• un Secrétaire• un Trésorier• un (deux) Administrateur(s)

Les fonctions au sein du Bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de trois ans.

Le Directeur Général assiste aux délibérations du Bureau avec voix consultative.

Le Bureau peut inviter à ses réunions le(s) représentant(s) d'une organisation signataire non représentée en son sein lorsqu'il examine une question présentant un intérêt direct pour cette organisation.

Alinéa suivant supprimé par avenant n° 3 du 9 décembre 1998 non étendu.

Dans l'intervalle entre deux réunions annuelles du Conseil, sont organisés deux Bureaux élargis auxquels sont conviés un représentant de chacune des organisations représentées au Conseil et non représentées au Bureau.

Le Bureau et le Président du Conseil d'Administration sont nommés lors du dernier Conseil d'Administration de chaque période triennale. Ils prennent leurs fonctions à chaque alternance de trois années, au 1^{er} juin du 1^{er} exercice de la période considérée.

Article 11 **Attributions du Bureau**

Le Bureau se réunit autant de fois que nécessaire.

Il administre le F.A.F.I.H., arrête l'ordre du jour du Conseil d'Administration, exécute les décisions du Conseil, prépare les modifications au règlement intérieur et tous avenants à ce règlement ; il peut instituer toutes commissions spécialisées pour étudier et rapporter devant lui toutes questions relatives au F.A.F.I.H.

Le Président du F.A.F.I.H. préside le Conseil d'Administration et le Bureau, assure l'exécution des décisions, représente le F.A.F.I.H. en justice et dans tous actes de la vie civile. Il peut se faire suppléer par un mandataire pour un ou plusieurs objets déterminés, avec l'approbation du Bureau, déléguer certains de ses pouvoirs, avec l'accord du Conseil d'Administration, au Directeur Général du F.A.F.I.H. Le Vice Président appartenant au même collège remplace le Président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le Trésorier et le Trésorier Adjoint, agissant paritairément ont délégation du Bureau pour le contrôle permanent des opérations comptables dans le respect des budgets votés.

Article 12 **C.N.P.E./I.H.**

Les signataires du présent accord définissent dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'Industrie Hôtelière (C.N.P.E./I.H.) les objectifs et les priorités communs à l'ensemble de l'industrie hôtelière et des activités connexes en matière d'emploi, de formation et de qualification et évaluent les résultats obtenus, dans le respect des spécificités définies par les commissions paritaires de chaque activité.

La C.N.P.E./I.H. comporte le même nombre de représentants des organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent accord que le Conseil d'Administration du F.A.F.I.H. Elle crée en son sein des groupes paritaires spécialisés, notamment pour examiner les questions spécifiques aux secteurs d'activité qui en font la demande.

Elle se réunit au moins deux fois par an pour dresser la synthèse des groupes paritaires spécialisés, reconnaître les nouvelles qualifications pouvant être préparées dans le cadre de l'alternance et définir les objectifs et priorités communs à l'ensemble de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes.

La C.N.P.E./I.H. désigne un Bureau qui tient une réunion tous les mois.

Le F.A.F.I.H. assure le secrétariat *et couvre les frais de gestion* de la commission nationale paritaire et des commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation dans le cadre de l'exercice des services de proximité prévus par l'article R. 964-1-3 du Code du travail.

Article 13 **C.R.P.E./F.**

La C.N.P.E./I.H. met en place dans chaque région une commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière et des activités connexes qui est l'émanation conjointe au niveau régional de la C.N.P.E./I.H. et du conseil d'administration du F.A.F.I.H.

Les C.R.P.E./F.- I.H. sont composées à égalité d'employeurs et de salariés désignés par les parties signataires du présent accord.

Les C.R.P.E./F./I.H. sont, par délégation de la C.N.P.E./I.H., les partenaires du Préfet de Région, du Recteur d'académie et du Conseil Régional ainsi que les interlocuteurs des COPIRE pour toutes les questions qui relèvent de la compétence régionale.

Article 14 **La comptabilité du F.A.F.I.H.**

Selon l'article R. 964-1-12 du Code du travail, le F.A.F.I.H. établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation.

Les ressources du F.A.F.I.H. sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Chapitre III

Gestion des dispositifs

Article 15

Gestion des ressources

Les ressources du F.A.F.I.H. sont affectées selon les décisions paritaires du Conseil d'Administration sur proposition du Bureau :

- au financement des frais de formation et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires (frais de transport, d'hébergement, remboursement des rémunérations et charges légales et contractuelles),
- au financement d'études, de recherches et d'expérimentations intéressant la formation *et l'emploi* dans l'industrie hôtelière et les activités connexes,
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des employeurs, de leurs salariés, des jeunes et de toute autre personne ou institution sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle *et de l'emploi* dans l'industrie hôtelière et les activités connexes,
- à la couverture des frais de gestion et de tous autres frais résultant du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent et réaffirment l'importance de la consultation des partenaires sociaux prévue aux articles L. 993-1, L. 933-3 à L. 933-6 du Code du travail.

Article 16

Principes de versement et d'utilisation des fonds

Entreprises occupant 10 salariés et plus

Au titre du plan de formation, les entreprises assujetties doivent opter pour une des options suivantes :

Option I : versement de la totalité du plan de formation

(0,9% de la masse salariale net des frais de C.C.I.).

Les entreprises peuvent demander au F.A.F.I.H. la prise en charge de leurs dépenses de formation, des rémunérations et charges de leurs salariés, des frais annexes à la formation, *y compris pour la part du capital de temps de formation*. Elles bénéficient d'un budget d'accès à la formation dont le montant est apprécié et décidé chaque année par le Conseil d'Administration.

La totalité de leur versement est fiscalement libératoire et est couverte par les garanties du F.A.F.I.H. sur les plans administratif, juridique et fiscal.

Les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics de leurs dépenses prises en charge par le F.A.F.I.H.

Le versement de l'option I (volontaire optimal) est effectué pour l'exercice de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

L'ensemble des services du F.A.F.I.H. est à la disposition des entreprises ayant choisi cette option (orientation d'emploi, information, documentation, conseil administratif, pédagogique, juridique, etc.).

Option II : Obligation contractuelle minimale de solidarité professionnelle

a) Les entreprises ayant choisi cette option sont tenues de verser au F.A.F.I.H., au plus tard le 15 septembre, une contribution minimale contractuelle fixée à 5% du plan de formation. Cette contribution correspond à l'obligation contractuelle minimale de solidarité professionnelle et sert notamment à financer des actions de caractère social (bourses sociales, promotion professionnelle et sociale - P.P.S., formations en cas de licenciement et actions en faveur des demandeurs d'emploi) ; *en conséquence, ce versement n'ouvre pas accès aux fonds mutualisés au titre du plan de formation.*

b) *Outre ce versement minimal obligatoire, les entreprises peuvent choisir d'effectuer un versement spécifique, imputable sur le plan de formation, au titre du financement du capital de temps de formation. Ce versement spécifique est égal à 0,045% de la masse salariale. Il s'effectue dans les conditions énoncées ci-après et garantit à l'entreprise le financement par le F.A.F.I.H., dans la limite des crédits disponibles, de la part du coût de l'action de formation restant à la charge de l'entreprise dans le cadre du capital de temps de formation.*

Ces taux minimaux peuvent être révisés chaque année par une Assemblée Générale Extraordinaire statuant à la majorité qualifiée.

La contribution minimale versée au F.A.F.I.H. est libératoire sur le plan fiscal et est couverte par la garantie juridique et administrative du F.A.F.I.H. A ce titre, les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics

de l'utilisation de cette partie de leur contribution obligatoire.

A l'issue de chaque exercice, les entreprises ayant pris l'option II sont tenues de verser au F.A.F.I.H., avant le 1^{er} mars de l'année suivante, le solde disponible non utilisé, calculé par différence entre le montant total du plan de formation et le total des dépenses réputées imputables réalisées au profit de leurs salariés, telles qu'elles apparaissent dans les déclarations fiscales annuelles n° 2483.

En application de l'article R. 964-1-2 du code du travail, le F.A.F.I.H. est le seul Organisme Paritaire Collecteur des contributions Formation Professionnelle Continue des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cas où celles-ci auraient versé leurs fonds à un ou plusieurs organismes collecteurs autres que le F.A.F.I.H., ce dernier est habilité à en exiger le reversement soit par l'entreprise, soit par l'organisme ayant reçu indûment la contribution.

Les entreprises ayant opté pour la contribution minimale contractuelle, accompagnée ou non du versement "capital de temps de formation", ont accès au système d'information/documentation du F.A.F.I.H.

Changement d'option de versement

La possibilité laissée aux entreprises de modifier leur choix entre les deux options pour le versement de leur participation au financement de la formation continue, doit être décidée et communiquée par pli recommandé avec accusé de réception au F.A.F.I.H. avant le 31 janvier de chaque exercice servant de référence à la participation. Le changement ne prendra effet qu'à l'issue de cet exercice.

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

Au titre du capital de temps de formation

Le capital de temps de formation a pour objet de faire bénéficier les salariés, à leur demande, au cours de leur vie professionnelle, d'actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner, ou d'accroître leur qualification.

Une partie de la contribution du congé individuel de formation sert à financer le capital de temps de formation. Ainsi,

- *50% de la contribution des 0,20% au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée est affectée au financement du capital de temps de formation, soit 0,10% de la masse salariale brute de l'année de référence.*

- *Les actions de formation effectuées dans le cadre du capital de temps de formation sont financées à hauteur de : 50% par les fonds relevant du capital de temps de formation*

50% sur les fonds mutualisés par le F.A.F.I.H. pour les entreprises qui ont choisi l'option I ou l'option II avec versement spécifique au titre du capital de temps de formation

Le Conseil d'Administration du F.A.F.I.H. fixera, lorsque la réglementation correspondante sera connue, la part du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée qui sera affectée au financement du capital de temps de formation.

Article 17

Principes de versement et d'utilisation des fonds

Entreprises occupant moins de 10 salariés

(Remplacé par accord du 19 juin 1996 étendu par arrêté du 10 février 1997, JO 18 février 1997)

En application de l'article L. 952-1 du Code du travail, toutes les entreprises de moins de dix salariés, y compris celles visées à l'alinéa 1, dernière phrase de l'article L. 952-1 précité, s'acquittent obligatoirement au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, sans possibilité d'imputation directe, d'une contribution d'un montant minimum de 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale de l'année de référence.

Les dites entreprises de moins de dix salariés peuvent verser volontairement une contribution supérieure aux taux visés aux alinéas précédents.

Celles dont le montant du versement volontaire est au moins égal à 0,9 % de la masse salariale brute annuelle pourront bénéficier de conditions d'accès décidées par le Conseil d'Administration.

Les entreprises visées au présent article peuvent demander au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière, une participation au financement d'actions de formation en faveur de leurs salariés.

Ces actions sont financées selon les critères de prise en charge décidés par la Commission Nationale Paritaire de

la Formation Continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière, par délégation du Conseil d'Administration du FAFIH.

Les entreprises n'ont pas à justifier vis-à-vis des pouvoirs publics de leurs dépenses prises en charge par le FAFIH.
Mutualisation :

Les sommes versées par les employeurs en application de l'article L. 952-1 du Code du travail sont mutualisées par le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière dès leur réception - et gérées au sein d'une section particulière, sur un compte distinct.

Le Conseil d'Administration du FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière peut élargir ponctuellement, par des dotations spécifiques issues des contributions des entreprises occupant dix salariés et plus, la mutualisation des contributions perçues au titre du plan de formation des entreprises occupant moins de dix salariés.

Article 18

Principe de versement et d'utilisation des fonds en matière de contrats d'insertion en alternance

(Remplacé par avenant du 18 juin 1997, étendu par arrêté du 3 octobre 1997, JO 17 octobre 1997)

Pour les entreprises ou établissements occupant 10 salariés et plus, la participation au financement des contrats d'insertion en alternance est de :

— 0,40% de la masse salariale brute de l'année de référence

(0,30% pour les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage)

Pour les entreprises ou établissements occupant moins de 10 salariés, la participation au financement des contrats d'insertion en alternance est de :

— 0,10% de la masse salariale brute de l'année de référence (les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage sont exonérées)

Les entreprises non assujetties (masse salariale inférieure à 100 000 F) ont accès aux fonds mutualisés selon les modalités définies par le conseil d'administration paritaire du FAFIH après avis de la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière et sur décision du conseil d'administration.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent au FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

— 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant 10 salariés et plus

— 0,3 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant 10 salariés et plus et non assujetties à la taxe d'apprentissage

— 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises occupant moins de 10 salariés.

Les parties signataires retiennent le FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière comme seul organisme collecteur des contributions des entreprises de l'industrie hôtelière entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cas où des entreprises visées à l'alinéa précédent auraient versé leurs fonds défiscalisés à un ou des organismes collecteurs autres que le FAFIH - OPCA de l'industrie hôtelière, ce dernier est habilité à en exiger le reversement soit par l'entreprise, soit par l'organisme ayant reçu indûment la contribution, dans le respect des dispositions conventionnelles et législatives.

Article 19

Congé Individuel de Formation des salariés sous Contrat à Durée Indéterminée (C.I.F./C.D.I.)

Congé Individuel de Formation des salariés sous Contrat à Durée Déterminée (C.I.F./C.D.D.)

Si la réglementation le permet, le F.A.F.I.H. pourra assurer la collecte et participer, directement ou indirectement, à la gestion du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée, selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée

- *la contribution des entreprises relevant du présent accord au titre du C.I.F./C.D.I. est fixée au taux légal actuel de 0,20% de la masse salariale brute de l'année de référence diminué des 50% affectés au capital de temps de formation*

Congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée

- *la contribution des entreprises au titre du C.F./C.D.D. est fixée à 1% de la masse salariale brute des salariés sous contrat à durée déterminée de l'année de référence.*

Chapitre IV

Dispositions diverses

Article 20

Cet accord complète et en tant que de besoin se substitue, pour l'application des dispositions légales et réglementaires

- à la convention créatrice du F.A.F.I.H. de 1974 modifiée
- à l'article 8 et aux 3 annexes de l'accord national collectif du 12 janvier 1982 étendu
- aux articles 2, 3, 4, 7, 8, 9 et aux annexes I et II de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu
- aux articles 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et aux annexes I et II de l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans la restauration de collectivités du 9 Avril 1985 étendu
- aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 8 et à l'annexe I de l'accord sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés du 9 avril 1992 étendu

Les dispositions non abrogées des accords ci-dessus, ainsi que les décisions prises par le conseil d'administration du F.A.F.I.H. pour leur application, sont réputées être acceptées par les signataires du présent accord.

Article 21

Applicabilité de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'agrément du ministre chargé de la formation professionnelle et conclu pour une durée illimitée.

Article 22

Conformité des statuts et du règlement intérieur au présent accord

Les statuts du F.A.F.I.H. seront mis en conformité avec le présent accord dans le trimestre qui suivra la notification de l'agrément par le ministre du Travail.

Les statuts et le règlement intérieur du F.A.F.I.H. peuvent être modifiés par le Conseil d'Administration dans les conditions fixées par les statuts, à condition de rester conformes aux dispositions du présent accord paritaire.

Article 23

Modification de l'accord

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives seront invitées à participer à la négociation de l'avenant.

Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

Article 24

Dénonciation de l'accord

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par pli recommandé à chacune des autres parties avec préavis d'un an au minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la signature d'un avenant afin de rétablir la parité.

Article 25

Dissolution

La dissolution du F.A.F.I.H. est :

- constatée dans le cas de décisions législatives, réglementaires ou administratives ;
- prononcée par décision des partenaires sociaux signataires de l'accord portant transformation du F.A.F.I.H. en O.P.C.A. réunis en Assemblée Générale Ordinaire.

Les biens du F.A.F.I.H. seront dévolus à un autre organisme agréé proposé par le Conseil d'Administration conformément à la réglementation en vigueur, sous réserve de respecter les privilèges et garanties de la créance des salaires des salariés du F.A.F.I.H. en application des articles L. 143-6 et suivants du Code du travail et des dispositions stipulées dans le statut social du F.A.F.I.H.

Article 26

Demande d'extension

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord et de son annexe conformément à l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 27 Dépôt

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

Annexe I

- Hôtels avec ou sans restaurant (55.1A à D)
- Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel (55.3A)
- Cafés et restaurants avec spectacle, *discothèques*⁽¹⁾

(1) Ont été exclus de l'extension de l'accord du 20 décembre 1994 (arrêté du 13 février 1996, JO 27 février 1996) :

- les *discothèques*,
- les *villages-vacances*,
- les *cantines et restaurants scolaires à but non lucratif*,
- les *restaurants des PTT*,
- les *instituts de thalassothérapie*.

, à l'exception des personnels relevant des métiers du spectacle (92.3D à J)

- Cafétérias et activités du même type (55.3A)
- Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines (55.5A)
- Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (55.5C)
- Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés tabacs (55.4A et B)
- Traiteurs-organisateurs de réceptions (55.5D)
- Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (55.3A)
- Centres de bowlings (92.6A)
- Voitures-lits et couchettes (55.2E)
- *Établissements de thalassothérapie rattachés à un établissement hôtelier*⁽¹⁾

(1) Ont été exclus de l'extension de l'accord du 20 décembre 1994 (arrêté du 13 février 1996, JO 27 février 1996) :

- les *discothèques*,
- les *villages-vacances*,
- les *cantines et restaurants scolaires à but non lucratif*,
- les *restaurants des PTT*,
- les *instituts de thalassothérapie*.

(93.0K)

- *Villages de vacances*⁽¹⁾

(1) Ont été exclus de l'extension de l'accord du 20 décembre 1994 (arrêté du 13 février 1996, JO 27 février 1996) :

- les *discothèques*,
- les *villages-vacances*,
- les *cantines et restaurants scolaires à but non lucratif*,
- les *restaurants des PTT*,
- les *instituts de thalassothérapie*.

(55.2E)

Activités qui pourront rejoindre le FAFIH sous réserve que la demande en soit faite par un accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée :

- Hébergement hôtelier des personnes âgées (85.3D)
- Casinos et salles de jeux (92.7A)
- Exploitation de terrains de camping et de caravanage ; location à l'année d'emplacements de caravanes (55.2C et 70.2C)

N.B. : Les références aux codes de la nomenclature d'activités française qui figurent ci-dessus ne présentent qu'un caractère indicatif puisque, notamment, certaines activités relèvent de plusieurs codes NAF, tandis que certains codes NAF ne relèvent que pour partie du FAFIH.

Accord du 18 juin 1997 relatif à la gestion paritaire des fonds de la formation

professionnelle au sein de l'OPCA - FAFIH

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (FNIH) ;

Syndicat national des chaînes d'hôtels et de restaurants (SNC) et l'association des motels et hôtels économiques (ASMOTEC) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (CFHRCD) ;

Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;

Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) ;

Syndicat national des centres de bowling (SNCB).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFTD ;

Syndicat national du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités (CFTC) ;

Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (CFE/CGC/SEHOR) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FGTA/FO.

Vu l'article L. 961-12 du Code du travail (loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle - art. 74 -),

Vus les articles R. 964-1-14 et R. 964-1-16 du Code du travail (décret n° 96-703 du 7 août 1996 relatif à la gestion paritaire de la formation professionnelle),

Vu l'accord paritaire du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière,

Les parties signataires, confirmant les décisions prises lors du conseil d'administration du FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière du 9 avril 1997, conviennent des dispositions ci-après :

Article 1

En application de l'article R. 964-1-14 du Code du travail, le FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière rémunère les missions et services accomplis par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue.

Article 2

À cet effet, le FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière verse aux organisations professionnelles d'employeurs et aux syndicats de salariés mentionnés à l'article 1 une somme égale au plus à 0,75 % du montant des sommes qu'il collecte annuellement au titre des différents dispositifs de formation professionnelle continue qu'il est habilité à gérer.

Cette somme se décompose comme suit :

- 0,75 % des contributions perçues des entreprises de l'industrie hôtelière entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 au titre

- des contrats d'insertion en alternance,

- du capital de temps de formation,

- du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés,

- du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, pour ce qui est de la fraction minimale obligatoire de versement prévue à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994

- 0,75 % du montant de la trésorerie disponible et constatée au 31 décembre de l'exercice, portant sur la partie libre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3

Les fonds alloués aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs du FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière sont répartis à part égale entre les deux collèges, soit 50 % pour le collège employeurs et 50 % pour le collège salariés.

Article 4

Les missions et services mentionnés à l'article 1 sont ceux énumérés à l'alinéa 2 de l'article R. 964-1-14 du Code du travail.

Article 5

Chaque organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs se charge de gérer directement les sommes qui lui sont allouées, notamment en ce qui concerne les remboursements des frais engagés par ses représentants mandatés.

Outre les justificatifs remis au FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière en contrepartie des sommes allouées, elle adressera au FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière un compte rendu annuel d'exécution des actions entreprises. En application de la réglementation, le FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière le joindra à l'état statistique et financier qu'il est tenu de transmettre à son administration de tutelle.

Article 6

Chaque collège conviendra des modalités de mise en oeuvre des dispositions stipulées à l'article 3 du présent accord.

Pour chacun des deux collèges, ces modalités figureront dans un document annexé au présent accord.

Article 7

Sous réserve de modifications des textes législatifs et/ou réglementaires qui régissent les organismes paritaires collecteurs agréés et la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception par les parties signataires, sous respect d'un préavis de trois mois dans les conditions définies par l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 8

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

Annexe n° 1 - Collège salariés

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière - représentant le collège salariés prennent acte des dispositions arrêtées paritairement dans l'accord du 20 décembre 1994 précité. Ils décident des modalités d'application suivantes, en référence aux articles 2, 3 et 5 de l'accord du 18 juin 1997 :

- La somme allouée au collège salariés en rémunération des missions et services accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue et visée à l'article 3 de l'accord du 20 décembre 1994 est répartie en part égale entre les cinq organisations syndicales de salariés composant le collège salariés au FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière.

- Chaque syndicat de salarié signataire s'engage à produire au FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière les justificatifs correspondant aux dépenses qu'il a effectuées au titre des articles 3 et 5 de l'accord visé à l'alinéa précédent.

Annexe n° 2 - Collège employeurs

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 20 décembre 1994 conviennent de la répartition suivante des moyens financiers que le FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière peut annuellement affecter à ses frais de fonctionnement pour rémunérer les missions et services que les représentants mandatés de ces organisations professionnelles d'employeurs ont effectivement accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue (décret n° 96-703 du 7 août 1996) :

Chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire, pour ce qui la concerne et pour l'objet cité, peut faire prendre en charge les frais qu'elle a engagés, sur justificatifs remis au FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière, à concurrence du montant qui résulte du principe suivant et de l'addition des sommes obtenues en 2 et 3 :

1 - La somme dévolue au collège employeurs qui résulte des articles 2, 3 et 5 de l'accord du 18 juin 1997 est divisée en deux parts égales de 50 %.

2 - Une première part de 50 % est divisée par le nombre total de sièges de titulaires du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de sièges de titulaires dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

3 - La seconde part de 50 % est divisée par le nombre total de voix du collège employeurs au conseil d'administration du FAFIH / OPCA de l'industrie hôtelière.

Ce résultat est multiplié par le nombre de voix dont dispose chaque organisation au premier conseil d'administration de l'exercice considéré.

Accord du 11 décembre 2003 Portant adhésion des entreprises de thalassothérapie

[Étendu par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004]

Préambule

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle adaptée à leur secteur d'activité, pour, entre autres, mettre en place les moyens de favoriser le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés des entreprises de thalassothérapie ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes.

Elles conviennent que les entreprises non comprises dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 «portant acte constitutif de l'organisme collecteur de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes - FAFIH -» et exerçant une activité de thalassothérapie, code NAF 93.OK, adhèrent à cet accord.

Article I Désignation de l'Organisme Paritaire Collecteur Agré

Les parties signataires confient au F.A.F.I.H. - O.P.C.A. de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes - (ci-après dénommé FAFIH), la collecte et la gestion des contributions qu'il est agréé à recevoir de la part des entreprises visées aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail entrant dans le champ d'application du présent accord.

Selon la législation en vigueur à la date de signature du présent accord, ces contributions portent sur les dispositifs de formation ci-après :

- le Plan de formation,
- le Capital de Temps de Formation (dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord),
- les Contrats d'Insertion en Alternance.

Article II Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du code NAF 93-OK exerçant une activité de Thalassothérapie en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article III Objet

L'adhésion au F.A.F.I.H. des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, a pour objet de :

- Rassembler et gérer les contributions Formation Professionnelle Continue, relatives aux dispositifs visés à l'article I du présent accord,
- Mutualiser, dès réception, les contributions visées à l'article IV du présent accord,
- Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de financement des actions de formation au titre du Plan de Formation, des contrats d'Insertion en Alternance, et, sous réserve des dispositions de l'article V du présent accord, du Capital de Temps de Formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- Prendre en charge et financer, selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations et priorités définies par la branche professionnelle, les actions de formation des entreprises.

Article IV Versement des contributions relatives au financement de la Formation Professionnelle Continue et affectation

des fonds mutualisés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, versent au FAFIH les contributions ci-après, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Toutes ces contributions sont soumises à TVA.

IV.1

Entreprises employant moins de dix salariés

Contrats d'insertion en alternance

Versement de 0,10 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le Conseil d'Administration du FAFIH, en fonction notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

Plan de formation

Versement de 0,15 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence sans que celui-ci soit inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la Sécurité Sociale de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le Conseil d'Administration du FAFIH, en fonction notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

Elle peut également, à titre volontaire, effectuer un versement d'un montant égal à 0,9 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Elle bénéficie, dans ce cas, de conditions d'accès spécifiques aux fonds mutualisés.

IV.2

Entreprises employant dix salariés et plus

(Article exclu de l'extension par arrêté du 25 octobre 2004, JO 9 novembre 2004)

Plan de formation

L'entreprise a le choix entre deux options :

Option I :

Versement : l'entreprise verse au F.A.F.I.H. l'intégralité de la contribution légale, soit 0,9 % du montant de la masse salariale brute de l'année de référence.

Accès aux fonds mutualisés : l'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés selon un montant et des conditions appréciés et décidés chaque année par le Conseil d'Administration du F.A.F.I.H.

L'entreprise peut demander au F.A.F.I.H. la prise en charge des coûts de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d'hébergement.

Elle peut, en outre, bénéficier d'une aide spécifique au financement de son plan annuel de formation selon décision du Conseil d'Administration du F.A.F.I.H.

ou

Option II :

Versement : l'entreprise verse au F.A.F.I.H. une contribution minimale égale à 5 % du 0,9 % Plan de formation avant le 15 septembre de l'exercice en cours.

Elle gère elle-même directement la part libre de sa contribution. Elle verse au F.A.F.I.H l'éventuel solde non utilisé avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'exercice de référence.

Accès aux fonds mutualisés : Les conditions d'accès des entreprises aux fonds mutualisés sont décidées chaque année par le Conseil d'Administration du F.A.F.I.H.

Contrats d'insertion en alternance

Versement de 0,4 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

L'entreprise bénéficie d'un accès aux fonds mutualisés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans les conditions définies par le Conseil d'Administration du FAFIH, en fonction notamment, des disponibilités financières liées à la mutualisation des fonds.

Article V

Capital de temps de formation (entreprises employant 10 salariés et plus)

En référence à la législation en vigueur à la conclusion du présent accord, les parties signataires s'engagent à adhérer

rer par avenant à l'accord national collectif sur le Capital de Temps de Formation dans l'Industrie Hôtelière du 27 décembre 1995.

Article VI

Durée, effets et dénonciation

Le présent accord paritaire est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord entraîne, pour les parties signataires, adhésion à l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes - F.A.F.I.H. et à ses avenants.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

À défaut d'une dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, le présent accord sera reconduit tacitement d'année en année.

Article VII

Demande d'extension

Les parties conviennent de demander au Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Article VIII

Dépôt

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail et déposé auprès de l'Administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 26 mai 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêt d'extension, et s'applique à partir de cette date]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SNRC ;
SNRPO ;
SCMF ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT-GNI ;
SNERS ;
ACIF ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle,

Vu la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu l'Accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités de Loisirs, le Fafih, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011,

Vu l'Arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du Fafih en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds

de la formation professionnelle continue,

Vu l'Accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités de Loisirs, le Fafih, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015.

Préambule

Le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs et des Activités du Tourisme est, traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du Tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques et sociologiques et de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des Branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'Hôtellerie, la Restauration, les Loisirs et les Activités du Tourisme sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi, ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux Commissions Régionales Paritaires de l'Emploi et de la Formation - les CRPEF - la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au Compte Personnel de Formation.

Les CPNE et le Fafih, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient

À cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du Fafih un organisme pro actif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des Branches représentées au sein du «Fafih» et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

Chapitre I Dispositions générales

Article I Objet de l'accord

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 12 mai 2015 «relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités de Loisirs».

Il désigne le Fafih comme l'OPCA du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs *et des Activités du Tourisme* (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.).

Article II

Dénomination

Le Fafih, OPCA du secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités de Loisirs, prend le nom ci-après : «Fafih, OPCA de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs *et des Activités du Tourisme* (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.).»

Article III

Siège et forme juridique

Le Fafih, situé au 3, rue de la ville l'Evêque à Paris 8^{ème}. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement.

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'Organisme Paritaire Collecteur, le Fafih est doté de la personnalité morale. Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article IV

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de Métropole.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des «Hôtels - Cafés - Restaurants», du «Personnel des entreprises de restauration de collectivités», des «Chaînes de Cafétérias et assimilés» et des «Casinos». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA du 11 décembre 2003

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe 1 et qui demanderont à se rattacher au Fafih.

Chapitre II

Missions du Fafih

Article V

Définir une politique générale Emploi/Formation

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le Fafih dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les Branches et les entreprises dans le développement de leur politique et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteur de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification.
- aux entrants de s'insérer durablement ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le Fafih met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les Pouvoirs publics, les Conseils Régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Article VI

Un objectif : optimiser et faciliter l'accès à la formation

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi, le Fafih :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC.
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours.
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs.
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés.
- favorise l'accès aux stages de Promotion Professionnelle et Sociale.

De façon plus générale, le Fafih développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du Fafih prend en compte également les spécificités des Branches.

Une particularité du secteur : les saisonniers

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le Fafih, la SPPS - Sécurisation des Parcours Professionnels des Saisonniers -

Article VII

Développer l'ingénierie des compétences et la qualification

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors....) en matière d'information, d'accompagnement et de formation, nécessitent une expertise-métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le Fafih, et pilotées par l'Observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de Branche et des CQP Interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

Article VIII

S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développer d'une politique plus concertée en matière d'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des Conseils Régionaux par rapport aux Branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée d'apprentissage au sein de la filière de l'hôtellerie, de la restauration, *des activités de tourisme (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.)* qui ménage aussi les particularités de chaque Branche.

Le rassemblement autour des activités *du tourisme (Termes exclus de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.)*, de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'Etat et des Conseils Régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance, professionnalisation et apprentissage, au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités

des différentes Branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux Branches.

La mutualisation des fonds de l'alternance au sein du Fafih agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'Éducation Nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

Article IX **Des moyens : les services de proximité**

À la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprises, un service d'information, de conseil, de diagnostics, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formations professionnelles et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

Chapitre III **Collecte et gestion des contributions**

Article X **Montant des contributions et sections financières**

Le Fafih collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

X.1 **Contributions légales**

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le Fafih. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- Au titre de la Professionnalisation : 0,15 %,
- Au titre du Plan de formation : 0,40 %.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

b) Entreprises employant au moins 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise et ainsi qu'1 % du montant des rémunérations brutes des contrats à durée déterminée de l'année de référence.

§ 1 Entreprises de 10 à 49 salariés

- Plan de formation : 0,20 %
- Professionnalisation : 0,30 %
- CIF : 0,15 %
- FPSP : 0,15 %
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise

§ 2 Entreprises de 50 à 299 salariés

- Plan de formation : 0,10 %

-
- Professionnalisation : 0,30 %
 - CIF : 0,20 %
 - FPSP : 0,20 %
 - CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise
- § 3 Entreprises d'au moins 300 salariés
- Professionnalisation : 0,40 %
 - CIF : 0,20 %
 - FPSP : 0,20 %
 - CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise

X.2

Contributions supplémentaires

Le Fafih est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de Branche, et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire par l'entreprise lui donne accès à un ensemble de services personnalisés, lui permettant d'optimiser ses projets de formation.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

X.3

Sections financières

Le Fafih met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section.

Ces sections comprennent :

- 1^o Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- 2^o Le congé individuel de formation,
- 3^o Le compte personnel de formation,
- 4^o La professionnalisation,
- 5^o Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

- 1^o Les employeurs de moins de dix salariés
- 2^o Les employeurs de dix à moins de cinquante salariés,
- 3^o Les employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés,
- 4^o Le cas échéant, les employeurs d'au moins trois cents salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

Article XI

Mutualisation des fonds collectés

XI.1

Contributions légales

Les versements perçus par le Fafih sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de cinquante salariés et plus vers les entreprises de moins de cinquante salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le Conseil d'Administration du Fafih.

XI.2

Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

XI.3

Contributions volontaires

Les sommes collectées par le Fafih au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

Article XII

Autres ressources

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du Fafih sont constituées par :

- Les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP...
- Les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme,
- Le produit de dons et legs,
- Toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article XIII

Affectation des ressources

L'affectation des ressources ci-après décrites sont celles connues à la date de rédaction du présent accord. Elles pourront faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

XIII.1

Plan de formation

Les ressources du Fafih sont affectées, sur proposition des SPP selon décision de son Conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article X.3 du présent accord :

- Aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration),
- Aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article X.3 du présent accord,
- Au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de «développement des compétences» en dehors du temps de travail.

XIII.2

Professionnalisation

Les ressources du Fafih sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son Conseil d'administration

- «Aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation,
- Aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation,
- Aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation),
- Aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation,
- À la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, et des tuteurs
- Aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective
- Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

De plus, sur décision du Conseil d'Administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le Fafih peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

XIII.3

CPF

Les ressources du Fafih issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son Conseil d'Administration et selon ses disponibilités financières :

- Au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation,

-
- Au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le Conseil d'Administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du Conseil d'Administration,
 - Aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF.
 - Aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du Conseil d'Administration

Article XIV **La taxe d'apprentissage**

Le Fafih est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

À compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014 les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe du Fafih.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des Branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative avec assistance à la déclaration sur support papier le Fafih est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage ou en ligne, à l'établissement du reçu libératoire...

Il procède aux versements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Article XV **Gestion comptable**

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein, comme indiqué à l'article X du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIF, CPF, Professionnalisation, Plan de formation, taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le Fafih établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'Administration du Travail et du FPSPP après approbation du Conseil d'Administration.

Dès l'origine, le Fafih a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Chapitre IV **La gouvernance du Fafih**

Le Fafih dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article IV du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son Conseil d'Administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

Article XVI **Le Conseil d'Administration du Fafih**

Chaque branche dispose d'au moins un représentant au Conseil d'Administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le Conseil d'Administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

À titre non exhaustif, le Conseil d'Administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge, et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA.
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA.
- confirme les projets des Branches ainsi que les budgets y afférents.
- contractualise les différents accords partenariaux.
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

XVI.1

Les groupes paritaires ad'hoc

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes ad'hoc rendent compte de leurs travaux au Conseil d'Administration.

Article XVII

Les Sections professionnelles paritaires - SPP -

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont considérées comme des organes de direction adossés au Conseil d'Administration.

Elles représentent les activités identifiées dans les CCN visées à l'article IV du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux Branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC....

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au Conseil d'Administration qui est le garant des équilibres financiers. À ce titre, elle dispose des éléments d'informations nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi, ainsi que sur les moyens à y consacrer. À ce titre, la SPP est chargée de proposer au Conseil d'Administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au Conseil d'Administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des Branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du Conseil d'Administration.

Chaque SPP compte un(e) Président(e) et un(e) Vice-Président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le Conseil d'Administration du Fafih et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article XVIII

Le Comité de liaison interbranches

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du Conseil d'Administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque Branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

Article XIX

La gouvernance régionale : les Commissions Régionales Paritaire Emploi et Formation - CRPEF-

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou pri-

vés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

À la date de signature du présent accord, 24 CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Le Fafih assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de Branches sous la responsabilité du Conseil d'Administration, et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA / OCTA auprès des Conseils Régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les Conseils Régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les Conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en régions.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du Conseil d'Administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du Conseil d'Administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les Branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associés à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

Chapitre V

Dispositions diverses

Article XX

Demande d'extension

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Article XXI

Applicabilité

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article XXII

Modification - Dénonciation

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.) Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires

Article XXIII Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Annexe 1

Champ d'application

• hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
• restaurants et cafés restaurants de type traditionnel • restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
• cafétérias et activités du même type	NAF 56.10 B
• cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
• restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
• traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
• cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
• centres de bowling	NAF 93.11 Z
• voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
• établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
• casinos jeux	NAF 92.00 Z

Commission nationale paritaire de l'emploi Accord collectif national du 5 mai 1999⁽¹⁾

(1) À l'exclusion des restaurants des PTT, des cafés tabacs, des discothèques, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif, des industries de thalassothérapie et des traiteurs organisateurs de réception (cette dernière exclusion étant supprimée par arrêté du 10 janvier 2000, JO 19 janvier 2000).

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999 modifié par arrêté du 10 janvier 2000, JO 19 janvier 2000 et modifié par avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004]

(Dénoncé par le SNRC et le SNERS par lettre du 10 sept. 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du 10 septembre 2014 :

N/Réf. : JR/JRB/CF/NL/RC/142441

Messieurs,

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

— Accord collectif constitutif de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de l'Industrie Hôtelière du 26 mai 1982

— L'accord du 5 mai 1999, actualisant l'accord de 1982

— L'avenant n° 1 à l'accord de 1999 du 25 septembre 2003

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

— «Affirmer une identité et les spécificités de la branche

— Renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle

— Développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre»

Une copie de ce courrier est adressée à l'ensemble des signataires de ces accords ainsi qu'à la Direction Générale du Travail et au Greffe du conseil des Prud'hommes.

La notification du présent courrier fait courir le préavis conventionnel.

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

Le Président du SNRC, Le Président du SNERS,

Mod. par Avenant n° 2, 23 sept. 2014, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr., applicable le lendemain de la date du dépôt soit le 17 nov. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Vu l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969,

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,

Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH-

Préambule

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

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

2 - considérant que les salariés et les entreprises ont des droits et des obligations dans trois domaines de formation :
pour l'entreprise, le plan de formation,
pour le salarié, le droit individuel à la formation,
pour la profession, les initiatives collectives favorisant la formation des professionnels et des demandeurs d'emploi, notamment des jeunes.

3 - considérant que l'emploi et la formation professionnelle sont un des éléments d'une politique sociale et l'expression directe d'une politique contractuelle entre les partenaires sociaux,
décident, pour agir, de se réunir au niveau national et dans les régions afin d'élaborer une politique d'ensemble et de mettre en place les moyens nécessaires à son application dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord actualise les dispositions de l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la CNPEIH et s'y substitue.

Article 1

Création et dénomination

(Résultant de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière désignée CPNE/IH.

Article 2

Objet

(Résultant de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

La CPNE/IH a pour objet de :

1) Définir et orienter une politique générale d'emploi, de formation et de qualification dans l'Industrie Hôtelière.

2) Mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et en général conduire toute action susceptible de traiter les questions relatives :

— À l'emploi, notamment de contribuer :

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

À la sécurité de l'emploi ;

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

Aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avéreront nécessaires notamment en cas de licenciements économiques tel qu'indiqué dans l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986.

— À la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi

Aux contrats d'insertion en alternance

Aux actions de formation continue

Au capital de temps de formation

Aux actions de promotion professionnelle et sociale

Aux actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi

Aux congés individuels de formation

Et tout autre dispositif de formation à venir.

— Aux qualifications professionnelles en définissant et en reconnaissant les nouvelles qualifications leur paraissant devoir être développées et pouvant être préparées et validées, notamment dans le cadre de l'alternance ou par la voie de la certification des acquis de l'expérience.

À cet égard, la CPNE/IH développe des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, en s'appuyant sur les commissions de certification spécialisées qu'elle a mises en place.

Pour l'exécution de ces initiatives, la CPNE/IH peut missionner des organismes extérieurs.

3) Examiner l'adéquation entre l'emploi et les formations professionnelles.

4) Suivre, selon les attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus au titre de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

5) Apprécier la suite à donner aux travaux des groupes paritaires spécialisés.

6) Établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation afin d'agir conjointement avec le FAFIH.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord concerne :

— les entreprises de la métropole ainsi que celles des départements d'outre-mer qui exercent une ou plusieurs activités figurant à l'annexe I.

— les activités non visées à l'alinéa précédent connexes à l'industrie hôtelière et qui demanderaient à bénéficier de cet accord après décision de la CNPEIH.

Article 4

Composition

(Modifié par avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

La CNPEIH est composée paritairement de 15 (quinze) membres pour le collège salariés et de 15 (quinze) membres pour le collège employeurs, soit au total 30 (trente) membres.

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent et mandatent les personnes chargées de les représenter au sein de la CNPEIH.

Chaque collège décide de la répartition de ses 15 (quinze) membres.

Elle peut créer en son sein des groupes paritaires spécialisés, notamment pour examiner les questions spécifiques aux secteurs qui en font la demande.

Les conditions d'indemnisation des membres de la CNPEIH sont réglées conformément à l'article L. 992-8 du Code du travail.

En même temps qu'elles désignent les membres titulaires de la CPNE/IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives désignent nommément des suppléants en nombre au plus égal à celui des titulaires.

«Les membres titulaires de la CPNE/IH ne peuvent se faire représenter que par un suppléant nommément désigné ou par un membre titulaire du même collège dûment mandaté par écrit. Les membres suppléants participent aux réunions lorsque les membres titulaires sont absents.

Article 5 **Organisation**

(Résultant de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

Les membres de la CPNE/IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- L'adresse de la CPNE/IH ;
- La charge du secrétariat et du suivi des applications de leurs décisions ;
- Les dispositions administratives nécessaires au bon fonctionnement de la CPNE/IH ;
- Les ressources et moyens d'action ;
- Les délibérations,...

La CPNE/IH se réunit au moins deux fois par an.

La présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège

La CPNE/IH désigne parmi les organisations qui la composent un Bureau paritaire de 10 (dix) membres représentant les deux collèges - cinq pour les employeurs et cinq pour les salariés -, soit :

Pour l'un des collèges :

- un Président
- un Vice-président
- trois membres

Pour l'autre collège :

- un Vice-président
- un Secrétaire
- trois membres

Les fonctions au sein du Bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de trois ans.

Le Bureau de la CPNE/IH tient une réunion au moins une fois entre chaque commission plénière.

En cas d'absence ou d'empêchement, les membres du bureau peuvent se faire représenter par un membre titulaire de la CPNE/IH du même collège, dûment mandaté par écrit.

Article 6 **Décentralisation régionale**

(Résultant de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

La CPNE/IH met en place des commissions paritaires régionales de l'emploi, les CRPE/IH.

Dans certains cas, et dans l'attente de la création d'une commission régionale paritaire, la CPNE/IH pourrait décider d'une mission d'intervention ponctuelle agissant localement pour un problème spécifique.

Par délégation de la CPNE/IH, les CRPE/IH ont une attribution générale de promotion de la politique de formation de la branche dans leur région. Elles sont, à ce titre, les interlocuteurs des instances régionales publiques et conventionnelles intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les CRPE/IH désignent parmi les organisations qui les composent un bureau paritaire de 4 (quatre) membres, 2 pour chacun des collèges :

Pour l'un des collèges :

- un Président
- un membre

Pour l'autre collège :

- un Vice-président
- un Secrétaire

Les fonctions au sein du Bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de deux ans.

Les CRPE/IH sont composées, autant que faire se peut, de représentants de la région considérée.

En référence à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et sur délégation de la CPNE/IH, les CRPE/IH désignent ponctuellement les représentants paritaires chargés d'intervenir sur le site en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Modification, dénonciation et dissolution

Mod. par Avenant n° 2, 23 sept. 2014, étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 22 avr., applicable le lendemain de la date du dépôt, soit le 17 nov. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec un préavis de 2 mois minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEIH.

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

Article 9

Remise et dépôt

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 132-2 du Code du travail et déposé auprès de l'administration dans les conditions de l'article L. 132-10 du Code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe 1

Champ d'application

(Résultant de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004)

Hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1A à E)

Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3A)

Cafétérias et activités du même type (NAF 55.3A)

Pour la France métropolitaine, la Restauration Collective à but lucratif ou non lucratif recouvre toutes les activités relevant des codes NAF 55.5 A et 55.5 C, exercées à titre principal, consistant à préparer et à fournir des repas, ainsi que toutes prestations qui leur sont associées, aux personnes dans leur cadre de travail et/ou de vie, à l'intérieur de collectivités publiques ou privées dont les secteurs sont :

(entreprise et administration, enseignement, hospitalier, personnes âgées - foyers, résidences avec services, maison de retraite - social, médico-social)

Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5C)

Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité (NAF 55.4A à C)

Traiteurs - organisateurs de réceptions (NAF 55.5D)

Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3A)

Centres de bowlings (NAF 92.6A)

Voitures-lits et couchettes (NAF 55.2E)

Établissements de thalassothérapie rattachés à un établissement hôtelier (NAF 93.0K)

Ainsi que toutes activités qui pourront rejoindre la CPNE/IH sous réserve que la demande soit faite par un accord paritaire entre les organisations représentatives de l'activité considérée.

Accord du 19 décembre 2018

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter de sa signature]

Mod. par Avenant n° 1, 29 mai 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

L'activité du secteur de l'hôtellerie, la Restauration et des Loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secteur contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés et des technologies.

La compétitivité des entreprises du secteur se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur la compétence et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créateur d'emplois depuis des décennies, la Branche des HCR tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi.

Les entreprises sont, cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la Branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux du secteur considèrent que l'adaptation des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement. La formation devient un moyen pertinent d'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que les nouveaux entrants au travers de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CNPEF-IH revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité

des salariés.

Article I

Dénomination

La CPNE de la Branche des HCR est dénommée Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Industrie Hôtelière : CPNEF-IH.

Article II

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des activités, visées en annexe, relevant de la CCN des HCR.

Article III

Rôle et missions de la CPNEF-IH

La CPNEF-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- De l'emploi,
- De la formation,
- Des qualifications et certifications de la Branche

Elle établit, pour la Branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEF-IH demande à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du secteur (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la Branche des HCR à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-IH confie à l'Observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude Métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1

Les orientations en matière d'emploi

La CPNEF-IH contribue activement :

- À l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales, sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question.

- À l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique... à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEF-IH en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations, prestataires

- À la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels,
- Aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

2

Les orientations en matière de formation professionnelle

La CPNEF-IH agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEF-IH pourra être amenée à :

- Participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion,
- Rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, les ressources complémentaires,
- Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les prio-

rités et les moyens de la formation professionnelle,

— Formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France Compétences,

— Accompagner la Branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage).

3

Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qualifications et les certifications professionnelles à développer en CQP-IH ou en titre professionnel afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises via l'OPMQ.

Elle assure, pour le compte de la Branche, le pilotage des certifications de branche administrées par l'organisme certificateur de la Branche et s'associe, en tant de que besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associées à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la Branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH accompagne la Branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la Branche aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de formation pour la branche.

4

L'apprentissage

L'apprentissage est, par tradition, une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel», la CPNEF-IH entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la Branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF-IH de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEF-IH arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

5

Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des Engagements ou Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article IV

La CPNEF-IH et les CRPEF-IH

Les parties signataires rappellent que les CRPEF-IH ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

— Des consultations de la Profession en matière de filières ou dispositifs de formation,

— Du déploiement des certifications par les organismes de formation,

— L'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage

Les CRPEF-IH agissent par délégation et/ou pour le compte de la CPNEF-IH en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-IH est consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives.

Article V

La CPNEF-IH et la section paritaire professionnelle HCR

La CPNEF-IH, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la Section Paritaire Professionnelle (SPP) HCR dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine le bilan annuel d'activité de la SPP.

Article VI **Composition de la CPNEF-IH**

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du Code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la Branche des HCR est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du Code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau d'une Branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du Code du travail.

La CNPEF-IH est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés et 12 membres pour le collège employeurs.

Article VII **Fonctionnement de la CPNEF-IH**

Les membres de la CPNE/IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- L'adresse de la CPNEF-IH
- La tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions
- La répartition des sièges et des voix dans chaque collège
- Les modalités de vote

La CNPEF-IH se réunit au moins deux fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP HCR.

La Présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges.

La Vice-présidence échoit à l'autre collège.

Article VIII **Dispositions diverses**

1 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 19 décembre 2018

2 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis d'un an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CNPEF-IH

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

3 **Extension, publicité de l'accord**

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

Mod. par Avenant n° 1, 29 mai 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

PS CFTD ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Activités visées

Les activités principales visées sont les suivantes :

55.10Z	Hôtels et hébergement similaire
56.10A	Restauration traditionnelle
56.10B	Cafétérias et autres libres services
56.30Z	Débits de boissons
56.21Z	Services des traiteurs
93.11Z	Bowlings

Objectifs et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage Accord du 28 mars 2007

[Étendu par arr. 5 nov. 2007, JO 10 nov., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 934-2 du code du travail, tel qu'il résulte des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle continue.

Préambule

L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, ci-après désigné «ANI du 5 décembre 2003», et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ci-après désignée «Loi du 4 mai 2004», font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel, de se réunir au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes, ci-après désigné «secteur», les partenaires sociaux ont conclu un accord sur «les objectifs et moyens de la formation professionnelle» respectivement, le 22 mai 1985 pour l'Industrie Hôtelière et le 22 février 1985 pour la Restauration Collective.

Conscients, déjà, que la formation professionnelle est un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux avaient alors mis l'accent sur la nécessité de parvenir à une adéquation aussi étroite que possible entre les qualifications requises sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tant à la satisfaction des besoins individuels des salariés qu'aux exigences induites par le développement et la transformation des entreprises du secteur.

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage, - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est «le premier choix» d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les «savoirs» professionnels -, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur «l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière», ci-après désigné «accord du 14 décembre 1994».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de ces différents accords professionnels.

Comme le souligne le «portrait sectoriel» publié par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications en juin 2006, l'Hôtellerie, la Restauration et les «activités connexes» sont une activité de services dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excel-

lence.

Les parties signataires rappellent que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- la restauration de type traditionnel,
- la restauration collective,
- l'hôtellerie,
- les cafés et débits de boissons,
- les traiteurs et organisateurs de réception,
- la thalassothérapie,
- les bowlings,
- les casinos⁽¹⁾.

(1) La branche «Casinos» a conclu des accords spécifiques à son activité, sur la formation professionnelle. Elle est couverte par la convention collective nationale des Casinos du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la Branche par accord paritaire.

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des conventions collectives nationales distinctes. À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des «Hôtels - Cafés - Restaurants», du «Personnel des entreprises de restauration de collectivités» et des «Chaînes de cafétérias et assimilées».

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un bouleversement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour :

- d'une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing...),
- du développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluri compétences à côté d'emplois spécialisés,
- d'une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à œuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Industrie Hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH
- le Fafih - OPCA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le Fafih,
- l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2 **La nature des actions de formation et leur ordre de priorité**

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité interne et externe des salariés. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première insertion professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs marchands les plus créateurs d'emplois.

Face à ce constat, la Profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité du secteur,
- insérer durablement les nouveaux salariés,
- fidéliser les salariés dans le secteur,
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première -en particulier apprentissage et insertion en alternance- et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches du secteur.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du Ministère du Travail et du Ministère de l'Éducation Nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires, les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de :

- s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise,
- optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation,
- être acteur de leur évolution professionnelle, notamment grâce au Droit Individuel à la Formation -DIF-.

- aux entrants :

- de s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Elle s'engagent à favoriser les parcours professionnels et soulignent la place de l'expérience dans la construction des acquis des individus et le rôle prépondérant de l'entreprise dans ces acquisitions.

À ce titre, elles expriment leur attachement au développement de la personnalisation des parcours de formation en vue de les sécuriser et d'optimiser les conditions d'une évolution professionnelle réussie et encouragent les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience -VAE-.

Les parties s'engagent également à développer les Stages de Promotion Professionnelle et Sociale -PPS- créés par les instances paritaires du Fafih en faveur des professionnels du secteur.

Enfin, elles recommandent la réalisation des partenariats nationaux et régionaux permettant de créer des conditions optimales de départ en formation des salariés (conventions, contrats d'objectifs, conclus avec l'Etat, les Conseils Régionaux,...) et se félicitent du projet de mise en œuvre d'une Action de Développement de l'Emploi et des Compétences nationale -ADEC-, à déclinaisons régionales, dans le cadre d'un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences -EDEC-.

2-1

Développer l'acquisition d'une qualification professionnelle par l'alternance lors de l'embauche

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance sous statut de salarié : apprentissage pour la formation initiale (article 6 du présent accord) et contrat de professionnalisation pour la formation continue (article 5, du présent accord).

Les signataires se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun de ces deux dispositifs.

Ils rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation.

Ils reprennent à leur compte la volonté conjointe des signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée juridique au concept de professionnalisation, celui-ci projetant l'insertion ou la réinsertion autour d'une formation alternée individualisée.

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière :

- Certificats de Qualification Professionnelle de l'Industrie Hôtelière -CQP/IH-,
- Certificats d'Aptitude Professionnelle -CAP-,
- Brevets Professionnels -BP-,
- Mentions Complémentaires -MC-

et, lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants, les qualifications de niveau supérieur tels :

- le Bac Professionnel,
- le Brevet de Maîtrise,
- le Brevet de Technicien Supérieur -BTS-,
- les licences professionnelles...

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial au regard de son intégration durable dans l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur donne aux collaborateurs, notam-

ment au tuteur, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Confirmant l'article 4-2-4 de l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 juillet 2005, ci-après désigné «accord du 15 décembre 2004» et l'article 3-3 de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, étendu le 4 octobre 2005, ci-après désigné «accord du 7 février 2005», les signataires considèrent comme essentiel le développement du tutorat dans l'entreprise et soulignent la nécessité de déployer une formation de tuteur ainsi que l'acquisition d'une certification. Ces dispositions sont décrites à l'article 6 du présent accord.

2-2

Favoriser l'accès des salariés à la formation

Les signataires constatent que, depuis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation,
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (Congé Individuel de Formation -CIF-, congé de bilan de compétences, congé de Validation des Acquis de l'Expérience-VAE-...),
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation -DIF-.

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Pour être imputable, une action de formation doit :

- présenter une concordance entre l'objectif poursuivi et la finalité assignée par le législateur à la formation professionnelle continue,
- s'intégrer dans la typologie des actions de formation établie par l'article L. 900-2 du code du travail,
- être réalisée dans les conditions fixées à l'article L. 920-1 du code du travail, c'est-à-dire «conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats».

a)

Le plan de formation

Le plan de formation est un des moyens qui participent au maintien des salariés dans l'emploi.

Considérant la structure du secteur, composé en large majorité d'établissements de petite taille, et observant les contraintes rencontrées par les employeurs et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs et aux moyens financiers limités), les signataires conviennent de déployer un effort particulier vers ces entreprises (ci-après article 8).

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il peut également prendre en compte les souhaits des salariés.

Ce faisant, la nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle que celle-ci peut offrir aux salariés.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper les effets des évolutions technologiques économiques et sociales liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des branches professionnelles,
- d'éviter les effets de déqualification et d'exclusion de certaines catégories de personnel.

Il distingue trois catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en œuvre qui figurent dans les accords professionnels des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions liées à l'évolution de l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Elles préconisent de ce fait l'organisation d'un plan pluriannuel de formation faisant l'objet, en tant que de besoin, de réajustements annuels, en consultation avec les instances représentatives du personnel.

Elles confirment le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que les dis-

positifs de formation auxquels ils ont accès.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, au titre du Plan de formation, les actions de formation relevant des domaines suivants :

- les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités du secteur,
- l'accueil :

Le cœur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client.

- les langues étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

- la bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels,
- la pratique opérationnelle des ressources humaines,
- les techniques de vente, de commercialisation et de distribution,
- l'alphabétisation,
- l'hygiène et la qualité alimentaire en restauration :

Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler les conditions de réalisation des formations à l'hygiène alimentaire en restauration en vue de leur financement par le Fafih dans le cadre du plan de formation des entreprises du secteur⁽¹⁾ :

(1) En application de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être aptes à mettre en place des procédures et à réaliser des autocontrôles établis selon les principes de la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant pour le responsable d'entreprise, outre la finalité essentielle de sécurité des personnes, de pouvoir justifier de la mise en œuvre de tout moyen approprié pour que les salariés soient à même d'appliquer et respecter les instructions permettant de garantir l'hygiène alimentaire.

La formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel de responsabilisation et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

— toute action de formation à l'hygiène doit prévoir une période de formation réalisée en inter-entreprises (formation en groupe, hors situation de production), d'une durée minimale d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non),

— cette part (pratique/théorie, en groupe) peut éventuellement être complétée par une période de pratique intra-entreprise,

— cependant, la part de formation pratique admise en intra-entreprise est limitée (4 heures, quand la formation inter-entreprises est d'une journée par exemple) ; de plus, il est vivement recommandé de réaliser la totalité de l'action de formation sur une période courte (un mois maximum)⁽²⁾.

(2) Un descriptif de proposition de formation à l'hygiène en restauration est mis à disposition des entreprises et des organismes de formation par le Fafih.

b)

La Période de Professionnalisation

Ce dispositif de formation en alternance est une innovation issue de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée par des actions de formation.

Les signataires préconisent le développement de cette disposition qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimise leur employabilité.

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation est accessible :

— aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluri compétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH,

— aux salariés de l'entreprise qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

— aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

— aux salariés de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental,

— aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées,

— aux salariés reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

Elle est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire,
- l'objectif de professionnalisation,
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période,
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise,
- la qualification du tuteur.

Les éléments qui permettent d'apprécier le bien fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire,
- l'objectif de professionnalisation,
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, ne peut être inférieure à 35 heures. Elle représente entre 15 et 30 % de la durée totale de la période de professionnalisation, pour une durée maximale de 840 heures.

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. D'une durée minimale d'un mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du Fafih, dans le cadre de la gestion et du financement de la Professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

La nature des actions de formation accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation, ainsi que leur objectif, ont été fixés par les partenaires sociaux, dans les accords du 15 décembre 2004 du 7 février 2005, ainsi que la CPNE-IH. Ils peuvent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du conseil d'administration du Fafih.

Les qualifications identifiées s'articulent autour des certifications figurant au Répertoire National des Certificats Professionnels -RNCP- notamment celles visées à l'article 2-1 du présent accord ainsi que celles inscrites sur la liste de la CPNE-IH.

Les objectifs de la CPNE-IH sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique,
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
 - . à l'amélioration des compétences,
 - . au développement de la pluri-compétence,
 - . à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur,
- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

2-3

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

a)

Le Droit Individuel à la Formation -DIF-

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle,
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication⁽¹⁾,

(1) à l'exception des formations aux logiciels/progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

-
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par «activité professionnelle» il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur),
 - les formations en gestion pour professionnels,
 - les formations en management, techniques de communication,
 - les formations en comptabilité,
 - le développement personnel (dans la restauration collective),
 - l'alphabétisation,
 - le Bilan de compétence.
 - la VAE (accompagnement, certification et formation).

b)

La Validation des Acquis de l'Expérience -VAE-

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par la CPNE-IH.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de trois ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles rappellent que le secteur s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQP/IH, lesquels s'appuient sur un réseau de formateurs labellisés «accompagnateurs VAE».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la certification recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur -Fafih et CPNE-IH- de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

c)

Le Congé Individuel de Formation -CIF-

Le Congé Individuel de Formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

La mise en œuvre du CIF pour les salariés en Contrat à Durée Indéterminée et en Contrat à Durée Déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du Code du Travail et aux dispositions comprises dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les parties signataires considèrent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des saisonniers (ci-après article 9).

2-4

Les formations à l'initiative de la Profession

Les parties signataires se donnent pour objectif de développer les mesures qu'elles ont mises en place :

a)

Les stages de Promotion Professionnelle et Sociale -PPS-

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout demandeur d'emploi, saisonnier, salarié ou employeur du secteur.

Les thèmes de stage traduisent les besoins particuliers recensés localement. Ils constituent des priorités de l'année et sont définis par les Commissions Régionales Paritaires de Formation de l'Industrie Hôtelière -CRPF-IH-.

Un thème national prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du Fafih.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le Fafih.

b)

Les formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le Fafih assure le financement de ces actions expérimentales.

c)
Les actions en faveur de demandeurs d'emploi

Le Fafih contribue au financement de certains stages liés aux activités du secteur et conventionnés par l'Etat, la Région, le Fonds National de l'Emploi, le Fonds d'Action Sociale, le Fonds Social Européen...

Ces stages portent forfaitairement sur des actions de pré-qualification, en amont de formations qualifiantes en alternance.

Les parties signataires soutiennent les programmes de formation développés dans cet axe, en particulier les programmes régionaux.

d)
Les bourses individuelles

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le Fafih au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle, les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

Article 3
La reconnaissance des acquis de la formation

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Différentes situations sont à distinguer :

3.1
Toute formation : Attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande...

Dans le cas des stages entrant dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié ; elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

3.-2
Certifications du secteur : Reconnaissance des Certificats de Qualification Professionnelle de l'Industrie Hôtelière -CQP/IH-

Les parties signataires confirment leur volonté de promouvoir les CQP/IH définis et reconnus par la CPNE-IH.

Les CQP-IH peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la VAE ou tout autre dispositif de formation en vigueur à la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, la CPNE-IH fait procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP/IH dans le RNCP.

La liste actualisée des CQP/IH enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-IH.⁽¹⁾

(1) consultable sur www.adejih.org

Les dispositions relatives aux CQP/IH figurent à l'article 5-3 du présent accord.

3-3

Formation hors temps de travail

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces deux situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises,
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 4

L'information et l'orientation

L'appétence pour la formation constitue une des conditions majeures de réussite des différents dispositifs de formation.

De plus, l'accès à la formation ou à la qualification suppose nécessairement une implication des individus dans l'élaboration du projet de formation.

C'est pourquoi, les parties signataires considèrent comme primordial le développement des outils et moyens d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent activement au développement de cette information par le biais de leurs structures professionnelles et syndicales.

Elles confient au Fafih la mise en œuvre des moyens nécessaires.

4-1

Le passeport formation

Les signataires rappellent les dispositions des articles 6-1-2 et 6-2 des accords du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Le passeport formation peut être établi sur la base du modèle inspiré du curriculum vitae européen «Curriculum Vitae Europass» (disponible sur Internet⁽¹⁾ et joint en annexe au présent accord).

(1) www.europass.cedefop.europa.eu

C'est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport formation.

Le passeport formation recense :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée a la faculté de faire figurer dans son passeport formation.

Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent l'utilisation du «passeport professionnel dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes» élaboré par la CPNE-IH.

4-2

L'entretien professionnel

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les deux ans.

Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des deux dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

Il peut être organisé à l'occasion de l'entretien annuel d'activité quand il existe. Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel pour y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF peuvent notamment être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins deux semaines avant son déroulement.

L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation du cet entretien.

Le relevé de conclusions de l'entretien professionnel peut être annexé au passeport formation.

4-3

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétence est alors assurée par le dispositif du Congé Individuel de Formation ou du Droit Individuel à la Formation.

Article 5

L'insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance

Conscients que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieux d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Considérant la vocation de ces contrats, qui est de qualifier des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, elles s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition sine qua non pour créer des conditions optimales d'intégration durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles rappellent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et com-

portementale si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties signataires conviennent de donner à l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et se mobilisent pour permettre au tuteur d'exercer de façon optimale ses missions et responsabilités, grâce, notamment, à une formation spécifique adaptée aux objectifs liés à ses responsabilités, à son rôle ainsi qu'au contenu de la formation.

Elles rappellent que la Profession utilise largement la voie de l'alternance comme outil de première insertion professionnelle ; environ 12 000 personnes saisissent chaque année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une qualification reconnue par les professionnels, principalement par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

5-1

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6-2 du présent accord) est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

5-2

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une mesure d'insertion professionnelle par la qualification.

En complément des conditions définies par les partenaires sociaux dans les accords des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat,
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée),
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation,
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire),
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire. Le bien fondé de la durée de formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissances du bénéficiaire du contrat,
- de l'objectif de professionnalisation,
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

À cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les trois phases de l'action de professionnalisation, telle que visée à l'article L. 981-3 du code du travail : actions d'évaluation, actions d'accompagnement et actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces trois actions sont laissées à son appréciation.

À titre indicatif, et sous réserve de modification par le conseil d'administration du Fafih, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 h par période de 6 mois.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

5-3

Le certificat de qualification professionnelle : CQP/IH

Le CQP permet une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Les signataires s'engagent à promouvoir les CQP/IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

— les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un important «turn over»,

— l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion,

la Profession s'est dotée de CQP/IH, formations certifiantes élaborées par des professionnels, pour des professionnels.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP/IH ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Les CQP/IH, créés par la Profession depuis 1992, attestent d'une certification propre au secteur.

Ils permettent d'acquérir une qualification correspondant à des emplois/métiers des différentes branches du secteur.

À la signature du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- agent de restauration,
- assistant d'exploitation (spécialisation restauration et hébergement),
- chef gérant,
- employé(e) qualifié(e) de restauration,
- employé(e) technique de restauration,
- employé(e) d'étage,
- exploitant en restauration,
- réceptionniste,
- serveur de restaurant,
- cuisine,
- Recape (Reconnaissance d'Aptitude à l'Emploi).

a

valorisation des CQP/IH

Sur décision du conseil d'administration du Fafih, les coûts de formation des CQP/IH sont majorés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

b

une spécificité, la Recape

La Recape est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation portant sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation (pizzaïolo, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un contrat de professionnalisation préparant à une Recape a été fixée par la CPNE-IH à *un maximum de (Termes exclus de l'extension par 5 nov. 2007, JO, 10 nov.)* 6 mois. Cependant, la Profession souhaitant faire

de la Recape le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

5-4

Les filières à valoriser

Dans le cadre de la formation en alternance, les partenaires sociaux confirment leurs priorités :

- aux Certificats d'Aptitude Professionnelle, Brevets Professionnels, Mentions Complémentaires, Certificats de Qualification Professionnelle préparant aux métiers du secteur,
- lorsque l'entreprise offre des emplois correspondant à des qualifications de niveau supérieur, aux Bac Professionnel, BTS, licences professionnelles,...

Article 6

L'accueil et l'intégration durable dans l'entreprise

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que «le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle», les parties signataires soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'Apprentissage et la Professionnalisation.

Plus généralement, un accueil et un accompagnement de qualité de «l'entrant» est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du stagiaire et l'accompagnement de ses premiers pas dans l'entreprise sont essentiels.

Cette mission peut être confiée par l'employeur à un salarié qui se porte volontaire pour informer, suivre et encadrer la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

À cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes -salariées ou stagiaires- dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux venus dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la Profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des Seniors.

6-1

Tuteur et professionnalisation

Les parties signataires confirment les dispositions des accords du 15 décembre 2004 (article 4-2-4) et du 7 février 2005 (article 3-3). Elles confirment que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4-2 du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Elles insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de formation pour les tuteurs et invitent les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable peut lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

a

Formation et accréditation des tuteurs CQP/IH

La Profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle - CQP/IH - :

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique,
- elle a confié à la CPNE-IH, la mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur participant à la validation d'un CQP-IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur le principal de la responsabilité des évaluations, assortie d'une reconnaissance de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que soient son expérience et sa formation préalable, le tuteur bénéficie d'une formation ayant pour objectif de lui donner la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP-IH.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être

élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

b

Exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

— la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés,

— l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié,

Pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation.

— la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation,

— la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois personnes simultanément, qu'elles soient : salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et optimiser les conditions de transmission des «savoir faire», «savoir être» et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des Seniors.

À cet égard :

— elles rappellent la 1^{ère} expérimentation régionale «Ambassadeurs des Métiers» conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'Hôtellerie et la Restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation ;

— elles accompagnent le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une labellisation «Ambassadeurs des Métiers» par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir «Ambassadeurs des Métiers» et d'élargir aux Seniors cette mission.

6-2

Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

6-3

Livret d'accueil de la formation en alternance

Les parties signataires actualisent régulièrement le livret d'accueil de la formation en alternance.

Ce livret est diffusé auprès des différents prescripteurs et du public souhaitant se former aux métiers du secteur.

Article 7

Les objectifs en matière d'apprentissage

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la Profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle.

L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intra entreprises et inter entreprises dans les branches professionnelles du secteur, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

— aux Certificats d'Aptitude Professionnelle, Brevets Professionnels, Mentions Complémentaires, Certificats de Qualification Professionnelle préparant aux métiers du secteur,

— à des qualifications de niveau supérieur, tels Bac Professionnel, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 400 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

7-1

Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires signalent que, dès 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les Régions.

Ainsi, le 27 septembre 1993, les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord cadre relatif «à la participation et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'Industrie Hôtelière», modifié par avenants des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dispositions ont été reconduites par l'article 6-3 de l'accord du 15 décembre 2004, en application de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dispositions de l'accord cadre du 27 septembre 1993, les signataires du présent accord décident de confier au conseil d'administration du Fafih la faculté de déterminer annuellement :

— la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA,

— la liste des CFA bénéficiaires,

— le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du Fafih, sur proposition de la Commission nationale paritaire de la Professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du Fafih sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

7-2

Livret d'accueil de l'apprenti

Un livret d'accueil est remis aux apprentis par le CFA, lors de leur inscription en formation.

Il récapitule l'essentiel des dispositions applicables aux apprentis ainsi qu'une information sur les métiers.

7-3

Contrats d'objectifs et de moyens

Les parties signataires rappellent que seules les organisations professionnelles peuvent, es qualité, participer à la réalisation des contrats d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, elles veillent à ce que les orientations qui figurent dans le présent accord soient prises en compte.

Sur décision du conseil d'administration du Fafih, les instances paritaires régionales du secteur ne sont pas habilitées

à prendre des engagements dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens.

Article 8

Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires de l'ANI du 5 décembre 2003, observant que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de la taille de leur entreprise, ont décidé que les salariés des TPE constituaient un des publics prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Unedic).

C'est pourquoi la Profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein à la participation à la formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

En corollaire, les signataires se préoccupent des formations des chefs de petites entreprises et de leur conjoint.

Dans ce sens, la Profession déploie des mesures en vue de l'optimisation de l'accès à la formation et du développement de l'information auprès des TPE.

8-1

Optimiser les moyens d'accès à la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution légale de 0,55 % de la masse salariale annuelle brute, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,40 % au titre du plan de formation.

a)

Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du Fafih en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

b)

Organisation de stages collectifs

Le Fafih développe et finance des stages collectifs inter entreprise en faveur des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les stages collectifs sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles, sur des thèmes prioritaires identifiés.

c)

Facilitation de la mise en œuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en œuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le Fafih dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

d)

Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement d'engagements contractuels réciproques entre l'Etat, la Région, le Fonds National de l'Emploi, le Fonds d'Action Sociale, le Fonds Social Européen... et le Fafih, en vue de la conclusion de conventions permettant d'obtenir des aides financières.

Elles rappellent que la Profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions conclues dans certaines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, encouragent la mise en œuvre d'un accord cadre national -ADEC- (supra article 2).

8-2

Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'Etat pour remplacer un salarié absent pour se former.

En effet, en vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire portant sur le remplacement des salariés en formation. Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'État dans des conditions fixées dans le code du travail.

8-3

Faciliter la formation des chefs d'entreprise : professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les actions développées dans le cadre de la PPS (supra article 2-4a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie à cette attente.

Elles soulignent que la Période de Professionnalisation offre une réponse adaptée pour les responsables d'entreprises salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant).

8-4

Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de diffuser informations et conseils auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Elles confient au conseil d'administration du Fafih la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le Fafih développe historiquement des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

Article 9

Optimiser l'accès à la formation des saisonniers

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer),
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs)
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDII).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un Congé Individuel de Formation / Contrat à Durée Déterminée -CIF/CDD- et d'un Droit Individuel à la Formation / Contrat à Durée Déterminée -DIF/CDD-⁽¹⁾.

(1) Le financement du CIF/CDD et du DIF/CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du

CIF/CDD.

Le CIF/CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariat au cours des cinq dernières années, dont quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des douze derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard douze mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF/CDD est ouvert aux salariés qui justifient de quatre mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les parties signataires se mobilisent pour que les dispositions conventionnelles et légales, ainsi que les démarches et projets émanant de la Profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragés.

Ainsi les parties signataires :

- rappellent que les stages PPS (supra article 2-4a) sont particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers ; elles demandent au Fafih de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif,

- préconisent la mise en œuvre, autant que faire se peut, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 :

- . lorsqu'un employeur s'engage à reconduire le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formations organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,

- . un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa participation au financement des CIF/CDD).

- encouragent le développement d'initiatives professionnelles locales et se réfèrent, à titre d'exemple,

- . à la démarche de professionnels saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail,

- . ou à celle prise par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier,

- . ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation organisant une alternance spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les parties signataires rappellent qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'Hôtellerie et la Restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandent à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, la Restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la prochaine négociation triennale du présent accord.

Elles confirment que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par la Fafih.

Article 10

Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le Fafih et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la Profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

À la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les signataires se donnent pour objectif prioritaire de couvrir l'ensemble du territoire de CRPEF-IH.

À cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission inter régionale.

Article 11 **Égalité d'accès à la formation Hommes / Femmes**

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes fermées (40 %), n'atteint pas celui des hommes (60 %), alors qu'elles représentent la moitié des salariés.⁽¹⁾

(1) Source Fafih 2005.

C'est pourquoi les signataires recommandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

À partir des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui seront transmis à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12 **Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

Les parties signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son titre II «du dialogue social», à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux,
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

À ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés,
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation,
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Article 13 **Les salariés disposant d'un ras niveau de qualification**

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés, les signataires s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs. De plus, la Profession a mis en place de Recape (article 5.2), qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur, d'acquérir une première certification professionnelle.

Article 14

L'accès à la formation des personnes handicapées

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

Article 15

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Une des principales activités de l'Observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Un portrait sectoriel a été réalisé en 2006.

Article 16

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicales signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

— l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992,

— l'accord sur l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière - Objectifs, priorités en terme de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés - Conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 17

Suivi de l'accord

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les trois ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

Article 18

Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Article 19

Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement.

Annexe 1 : Champ d'application

Activités concernées par l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes

• hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.1 A à 55.1 D
• restaurants et cafés restaurants de type traditionnel • cafétérias et activités de même type • restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 55.3 A
• cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 55.5 A
• restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 55.5 C
• traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 55.5 D
• cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 55.4 A et B
• (Exclus de l'extension par arr. 5 nov. 2007, JO 10 nov.) discothèques	NAF 55.4 C
• centres de bowling	NAF 92.6 A
• voitures-lits et couchettes • villages de vacances (secteur marchand)	NAF (Exclus de l'extension par arr. 5 nov. 2007, JO 10 nov.) 55.2 E
• établissements de thalassothérapie	NAF 93.0 K
• hébergement hôtelier de personnes âgées	NAF 85.3 D

Annexe 2 : curriculum vitae europass

Curriculum vitae Europass	Insérez votre photographie. (Rubrique facultative, voir instructions)
Informations professionnelles	
Nom(s)/Prénom(s) Adresse(s) Téléphone(s) Portable Télécopie(s) Courrier électronique Nationalité Date de naissance Sexe	Nom(s) Prénom(s) Numéro, rue, code postal, ville, pays (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions) (Rubrique facultative, voir instructions)
Emploi recherché/Domaine de compétence	(Rubrique facultative, voir instructions)
Expérience professionnelle	
Dates	Décrivez séparément chaque expérience professionnelle pertinente, en commençant par la plus récente. Rubrique facultative (voir instructions)
Fonction ou poste occupé Principales activités et responsabilités Nom et adresse de l'employeur Type ou secteur d'activité	
Éducation et formation	
Dates	Décrivez séparément chaque programme d'enseignement ou de formation achevé, en commençant par le plus récent.
Intitulé du certificat ou diplôme délivré Principales matières/compétences professionnelles couvertes Nom et type de l'établissement d'enseignement ou de formation Niveau dans la classification nationale ou internationale	(Rubrique facultative, voir instructions)

Curriculum vitae Europass	Insérez votre photographie. (Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences professionnelles)	
Langue(s) maternelle(s)	Précisez ici votre langue maternelle (au besoin ajoutez votre/vos autre(s) langue(s) maternelle(s), voir instructions)
Autre(s) langue(s) Auto-évaluation Niveau européen (*) Langue Langue	(*) Cadre européen commun de référence (CECR)
Aptitudes et compétences sociales	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences organisationnelles	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences techniques	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences informatiques	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences artistiques	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Autres aptitudes et compétences	Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions)
Permis de conduire	Inscrivez le(s) permis de conduire dont vous êtes titulaire en précisant si nécessaire la catégorie de véhicule. (Rubrique facultative, voir instructions)
Information complémentaire	Indiquez ici toute autre information utile, par exemple personnes de contact, références, etc. (Rubrique facultative, voir instructions)
Annexes	Enumérez les pièces jointes au CV. (Rubrique facultative, voir instructions)

Accord du 16 décembre 2015

[Étendu par arr. 24 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension et pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SNRC ;
FAGIHT ;
SNRPO ;
SCMF ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT CDS ;

Préambule

Les réformes issues de trois récentes lois,

- loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013,
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale,
- loi du 17 août 2015 sur le dialogue social,

ont créé un cadre légal destiné à favoriser la mise en place d'une gestion anticipatrice des emplois, des compétences et des parcours professionnels.

Conscients des enjeux économiques, technologiques et sociaux dans un environnement sujet à de profonds bouleversements, y compris d'ordre réglementaire, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, s'associent pleinement à ces dispositions.

Ils s'engagent à mettre en œuvre tous moyens pour développer le champ de compétences du Fafih, tant par l'agrégation de nouvelles Branches professionnelles présentant une complémentarité d'activités et de métiers, que par la consolidation de ses moyens d'action en faveur de l'ensemble des Branches.

En effet, l'activité des entreprises de la filière du Tourisme, Hôtellerie, Restauration et Loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle, sont capitales pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie et l'acquisition des savoir-faire techniques mais aussi de compétences notamment en matière d'accueil, y compris d'accueil interculturel, ou de management.

Ce faisant, la compétitivité du secteur se joue, notamment, sur la qualité des services et de l'offre, sur sa capacité à innover et donc, sur la compétence et la qualification des personnes dans chaque entreprise, celles-ci devenant une des clés de la performance économique et sociale des entreprises du secteur.

En outre, les enjeux du secteur sont à l'aune de la reconnaissance de la force de son image, la France étant perçue comme une destination «incontournable» et la filière du Tourisme, Hôtellerie, Restauration et Loisirs comme «La filière d'avenir».

Ces enjeux sont, toutefois, portés par les atouts forts du secteur.

Ceux-ci s'expriment par une offre diversifiée, une bonne irrigation du territoire, une activité non délocalisable, un emploi en progression constante largement ouvert aux jeunes de tous niveaux, une forte création d'entreprises et une mobilité importante des professionnels tant à l'intérieur des Branches qu'entre les différentes Branches.

De plus, les activités des entreprises sont plurielles et diverses que ce soient par les natures et les gammes de prestations proposées, la taille et la localisation des entreprises, dans un cadre, ou non, de tourisme/loisirs ou d'affaires.

Le défi majeur de la profession est, par conséquent aujourd'hui, de développer les compétences de tous et de donner à chacun la possibilité d'accéder à une qualification ou une certification.

Les partenaires sociaux du secteur sont depuis longtemps convaincus que la formation est au cœur de la compétitivité des entreprises. C'est un outil essentiel pour maintenir l'employabilité, mais aussi pour favoriser l'évolution professionnelle, la promotion sociale et optimiser la construction de parcours professionnels.

C'est pourquoi, ils se mobilisent au sein de leur OPCA, leFafih, pour mettre en place une politique concertée de formation professionnelle au service de la recherche de la qualité et de l'excellence et entendent prendre en compte la diversité des publics qui composent le secteur.

Les signataires s'associent à la nouvelle orientation de la réforme qui renforce la co-responsabilisation des acteurs, salariés et entreprises, le salarié devant être proactif dans son évolution professionnelle et contribuer à la sécurisation de son parcours professionnel, l'entreprise, de son côté, étant responsable de son investissement dans la formation.

Ils marquent leur intérêt pour toute forme d'innovation pédagogique qui se traduit, notamment, par la mutualisation de contenus pédagogiques innovants, de modalités pédagogiques nouvelles (e-contenu, centre ressources, «lieux» d'échange, de partage, de foisonnement, d'appropriation de connaissances et de compétences ...).

À ce titre, ils considèrent qu'il est essentiel de privilégier :

- D'une part, le développement des compétences des salariés et des ressources humaines en vue d'anticiper les mutations qui ont des conséquences profondes sur l'organisation, le contenu du travail et les compétences attendues des salariés. La capacité des entreprises à identifier les changements et à développer les compétences est non seulement un gage d'adaptation, mais aussi un avantage compétitif.
- D'autre part, les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une certification de Branche, d'un titre à finalité pro-

fessionnelle et ce, tant pour les métiers spécifiques aux Branches que transversaux.

Dans ce sens, ils œuvrent, en faveur de l'accès à la formation des saisonniers dont la professionnalisation est un atout majeur pour l'entreprise et ils s'attachent à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des entrants, jeunes et demandeurs d'emploi, par l'alternance.

En effet, l'alternance est un mode pédagogique privilégié pour les métiers de la filière du Tourisme, en particulier dans l'Hôtellerie et la Restauration, que cela soit, par tradition, en apprentissage ou par la professionnalisation, la pédagogie déployée étant, de surcroît, commune aux deux mesures, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

C'est pourquoi, considérant que la collecte des fonds de l'alternance au sein d'un même OPCA/OCTA est une source de mutualisation majeure qui offre aux partenaires sociaux une capacité optimale de pilotage de l'offre de formation, les parties signataires militent pour le développement d'une politique générale engagée, conjuguant étroitement professionnalisation et apprentissage.

Soucieux de prendre en compte les spécificités des différentes Branches professionnelles, ils rappellent leur attachement au paritarisme déployé au sein des CPNE et des Sections Paritaires Professionnelles (SPP) et, en région, à travers les Commissions Régionales Paritaires Emploi Formation (CRPEF).

Ces dernières sont l'expression de la proximité du Fafih auprès des entreprises, notamment des TPE/PME ; elles occupent une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale en région.

Par la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux, après en avoir fixé les objectifs généraux, et déterminés les priorités et moyens, s'engagent à développer une politique proactive en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la Métropole, relevant de quatre conventions collectives nationales («Hôtels, Cafés, Restaurants», «Personnel des entreprises de restauration de collectivités», «Chaînes de Cafétérias et assimilées», «Casinos»), exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe1.

Le champ d'application de cet accord pourra être élargi par avenant à d'autres branches qui représentent un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe1, et qui demanderont à se rattacher au Fafih.

Titre I Objectifs et priorités de formation

Adapter les compétences à l'évolution du secteur, adapter les métiers du tourisme au marché mondial

Chapitre 1 Alternance et insertion professionnelle

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance sous statut de salarié : apprentissage pour la formation initiale et contrat de professionnalisation pour la formation continue.

Les signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation.

Ils considèrent que l'intérêt général du secteur est de promouvoir la formation permettant l'accès aux diplômes et certifications professionnelles, inscrits au RNCP, y compris les certifications accessibles par la VAE, et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires au bon fonctionnement des entreprises et aux salariés du secteur.

Ils sont convaincus que l'accueil en entreprise est un facteur primordial au regard de l'intégration durable d'un nouveau salarié, et qu'il convient, par conséquent, de donner au tuteur, comme au maître d'apprentissage, les moyens d'exercer sa mission dans les meilleures conditions.

Article 1 La promotion des certifications professionnelles

La réforme de 2014 a réorienté les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin (les jeunes, les personnes avec des bas niveaux de qualification, les salariés des petites entreprises et les demandeurs d'emploi).

1 La valorisation des métiers et des compétences : les Certificats de Qualification Professionnelle et

Interbranche - CQP et CQPI

Le CQP favorise l'insertion professionnelle grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi. Élaboré par des professionnels pour des professionnels, outre son objectif premier d'employabilité immédiate, il ouvre la possibilité de déboucher sur un véritable parcours professionnel.

1.1

La reconnaissance des CQP

Les certifications professionnelles s'appuient sur un référentiel d'activités et de compétences, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée.

Soucieux de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, les Branches se sont, depuis de nombreuses années, engagées dans la reconnaissance par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles - CNCP -, sous l'autorité des CPNE.

Celles-ci font procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP auprès du RNCP. Ainsi, une trentaine de certifications professionnelles sont disponibles pour répondre aux besoins divers des entreprises comme des actifs et plus de 25 000 CQP ont été délivrés à ce jour.

Les CQP peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, de la VAE, de stages qualifiants, du CPF, du CIF...

Dans le cadre de la politique de certification menée par les CPNE, les partenaires sociaux mettent en œuvre différents projets de création de certifications transversales, ayant trait, notamment, à la relation de service et au management.

1.2

Les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranche

Concomitamment, les partenaires sociaux s'engagent dans des travaux sur le CQPI.

Il s'agit de favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles, et plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications.

Ces travaux ont abouti à la création d'un premier CQPI, celui d'«Agent Logistique» initié par la Branche de la Restauration Collective.

1.3

Les blocs de compétences

Le Fafih mène, à la demande des partenaires sociaux, une réflexion plus globale sur une architecture modulaire des CQP qui se traduit par une reconstruction de l'ensemble des CQP sectoriels.

Il s'agit de décrire, sur la base des référentiels d'activités et de compétences professionnelles, l'ensemble des contenus que l'individu doit acquérir et de structurer ces certifications en blocs de compétences.

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle, s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées.

Ils peuvent être communs à plusieurs certifications professionnelles, ou spécifiques à une certification particulière. Ainsi, chaque métier et chaque CQP associés conservent des compétences spécifiques, mais l'homogénéisation de la description des compétences communes à plusieurs métiers et rassemblées en blocs communs, permet d'envisager une lisibilité accrue des parcours professionnels possibles pour les actifs du secteur, comme pour ceux qui exercent ces métiers hors secteur.

Les partenaires sociaux observent que la certification par blocs de compétences peut être une réponse souple et bien adaptée aux besoins des salariés dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

2

Les premières certifications

2.1

Une certification nationale interprofessionnelle : le socle de compétences et de connaissances professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'Inventaire et est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Le socle est défini comme «l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle».

Le socle est modulaire et peut être précédé d'un positionnement.

Pour valider cette certification, l'ensemble des compétences (127 au total) liées aux 7 domaines ci-après doit être totalement maîtrisé à terme (et non partiellement) par une personne quel que soit son métier ou son secteur professionnel :

1. La communication en français,
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le Copanef a confié, par délégation, à des autorités légitimes qui en font la demande, telles que les CPNE, la capacité de contextualiser et de délivrer le socle de compétences et de connaissances.

Les CPNE du secteur sont d'ores et déjà inscrites dans cette démarche en vue d'obtenir cette délégation de la part du Copanef.

2.2

Une certification professionnelle : la RECAPE

La RECAPE a pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations du bénéficiaire, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

L'objectif est d'engager la personne dans une formation liée à un métier.

3

L'organisme certificateur : CERTIDEV

CERTIDEV est une association paritaire indépendante de certification et de gestion des diplômes professionnels. Elle a pour mission de développer tout projet intéressant l'emploi et la formation dans le secteur.

Plus particulièrement, l'association est chargée :

- De la certification, notamment des CQP et des CQP Interbranches,
- De l'administration des certifications et de toutes habilitations créées par les Branches représentées au sein de l'association ou dans toute autre Branche qui souhaiterait lui confier l'administration et la délivrance de ses certifications,
- De l'application des règles mises en place par les partenaires sociaux du Fafih dans le cadre de l'ingénierie de certification des Branches du secteur,
- Du développement de prestations et services intéressant l'emploi et la formation.

Dans ce cadre, CERTIDEV met en œuvre les décisions des CPNE du secteur relatives aux certifications qu'elles créent. Il administre les demandes de certifications, prépare, organise et anime les réunions des jurys en vue d'examiner les demandes de délivrance des certifications lorsque les CPNE en expriment la demande. Il assure la bonne exécution des décisions des jurys (délivrance complète ou partielle de la certification / ajournement / refus).

Article 2

Insertion professionnelle et formation continue : le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une voie d'accès privilégiée des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle. Il offre, par sa souplesse de mise en place, une réponse efficace aux besoins de l'entreprise.

Il peut prendre la forme d'un Contrat à Durée Déterminée ou d'un Contrat à Durée Indéterminée.

1

Objet du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, à lui fournir un emploi en relation avec son objectif professionnel pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI. De son côté, le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle :

-
- Soit enregistrée au RNCP,
 - Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche,
 - Soit ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

Dans ce sens, les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il est encadré par un tuteur formé et qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat,
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée),
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation,
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire).

De plus, pour tous les bénéficiaires, le contrat de professionnalisation peut désormais comporter, en tant que de besoin, des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Dans ce cas, une convention sera conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

2

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3

Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- Pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- Pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an ;
- Lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- Lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- Lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé dans la même entreprise si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée :

- prépare une qualification supérieure ou complémentaire
- ou n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :
 - d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
 - de maternité,
 - de maladie,
 - d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

4

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

4.1

Actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

4.2

Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- un jeune visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP-IH, Bac Pro, BP, BTS ou autres...),
- un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi depuis plus d'un an,
- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, d'un contrat unique d'insertion,
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile.

Mais aussi, si la nature de la qualification visée le requiert.

5

Qualifications prioritaires et financement par le Fafih

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière CQP, certifications de branches, CAP, Brevets Professionnels et Mentions Complémentaires ainsi que les diplômes de niveau supérieur répondant aux besoins spécifiques des entreprises de chacune des branches.

Les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un ré-examen chaque année au sein des CPNE.

En liaison avec les CPNE, et sur proposition des SPP, le Conseil d'Administration du Fafih détermine les qualifications qui donnent lieu en priorité à une prise en charge financière. Il peut établir, à cet effet, une grille de modulation des prises en charges.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités sont établies en fonction des ressources financières dont le Fafih dispose.

6

Acquisition de savoir-faire dans plusieurs entreprises

Afin d'encourager la conclusion de contrats de professionnalisation par les TPME, celles-ci hésitant à recruter des jeunes et demandeurs d'emploi dans le cadre de ce dispositif parce qu'elles ne disposent pas des moyens suffisants permettant d'organiser la formation et l'acquisition des savoirs en lien avec la qualification professionnelle, les parties signataires prennent acte du fait que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ouvre la possibilité au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation d'effectuer des «périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises».

Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

Article 3

Insertion professionnelle et formation initiale : l'apprentissage

Les signataires réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser la formation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise / centre de formation d'apprentis / représentant légal ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, et formateurs de CFA.

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires demandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage, afin de faciliter l'exercice de leur mission et rappellent que c'est une obligation pour les maîtres d'apprentissage exerçant dans une entreprise relevant

de la convention collective nationale des HCR.

1

Le champ d'intervention du Fafih OCTA

Depuis 2010, leFafih est habilité en qualité d'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage.

L'objectif du Fafih est de simplifier les démarches administratives des entreprises du secteur et de procéder à une affectation cohérente des fonds avec la politique de branche, tout en respectant les affectations choisies par les entreprises.

À compter de 2016, en vertu du principe de l'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014, les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe au Fafih.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des Branches professionnelles. Ils se portent garant du fait que le Fafih procède aux versements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Le Fafih est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative, une aide à la déclaration de la taxe...

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des Conseils Régionaux par rapport aux Branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée de l'alternance au sein de la filière du Tourisme, de l'Hôtellerie, de la Restauration, des activités de Loisirs qui ménage aussi les particularités de chaque Branche.

Ainsi le rassemblement autour de ces activités au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État et des Conseils Régionaux.

1.1

Les actions en faveur des CFA

a

Les dotations «frais de fonctionnement»

Les parties signataires rappellent qu'une partie des fonds recueillis au titre de la professionnalisation peut être affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les Régions.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans cette démarche depuis de nombreuses années, par la conclusion d'un accord cadre relatif «à la participation et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'Industrie Hôtelière».

Ils confient au Conseil d'Administration du Fafih, sur proposition des CRPEF, la faculté de décider du principe de l'affectation de fonds issus de la professionnalisation aux frais de fonctionnement des CFA et d'en arrêter le montant ainsi que la liste des CFA bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

b

Le reversement des fonds non affectés au titre de la taxe libre

L'affectation des fonds libres est examinée en région au sein des CRPEF. Elle est validée par le Conseil d'Administration du Fafih.

c

Le réseau des CFA

Le Fafih anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes, au développement et au partage de pratiques innovantes.

1.2

Les écoles d'enseignement technologique et professionnel

Sur décision de son Conseil d'Administration, le Fafih peut prendre en charge, sur les fonds de la professionnalisation, les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel, selon des modalités définies par accord professionnel de Branche.

2

Le financement de l'apprentissage et l'OCTA

Les entreprises contribuent, avec la taxe d'apprentissage, au financement de la formation des jeunes en contrat d'apprentissage et accueillis dans les établissements de formation technologique et professionnelle.

La dernière réforme de l'apprentissage tend à rationaliser le réseau des OCTA en instituant le principe de l'OCTA unique, mais aussi à clarifier leurs missions ainsi que les règles de gestion et les modalités de financement.

Elle introduit une nouvelle procédure d'affectation par les OCTA des fonds non affectés par les entreprises en prévoyant une intervention des régions, sous forme de préconisations formulées auprès des OCTA.

Elle organise le financement de l'apprentissage autour de la taxe d'apprentissage à laquelle s'ajoute, le cas échéant, une «contribution supplémentaire à l'apprentissage» (la CSA), celle-ci devant être versée par l'entreprise à un OCTA unique de son choix.

2.1

La répartition de la taxe d'apprentissage

À la date de conclusion du présent accord, dans le cadre de la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage, le taux de la taxe d'apprentissage pour la collecte 2016 (salaires 2015), hormis pour le Bas Rhin, le Haut Rhin et la Moselle, est de 0,68 % (0,50 % + 0,18 %) de la masse salariale.

Trois quotités sont identifiées :

- la «fraction régionale pour l'apprentissage», destinée aux régions, est fixée à 51 % de cette taxe ; elle est reversée par l'OCTA au Trésor public avant le 30 avril de l'année de collecte ;
- le quota d'apprentissage, réservé aux CFA et aux sections d'apprentissage, est fixé à 26 % de cette taxe ;
- le hors quota, destiné au financement des formations technologiques et professionnelles initiales, est fixé à 23 % de cette taxe.

2.2

Le «bonus/malus alternance» : la CSA

En plus de la taxe d'apprentissage, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être amenées à verser une contribution supplémentaire quand elles n'atteignent pas un objectif de contrats favorisant l'insertion par l'alternance, lié, à la date de conclusion du présent accord, à un seuil de 5 % de l'effectif annuel moyen au cours de l'année de référence, et ce, à compter de 2016.

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants compris dans l'effectif total.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent :

— le principe de la libre affectation des fonds par les employeurs via leur OCTA sauf si l'entreprise emploie des apprentis.

— l'habilitation des CFA au seul titre du quota d'apprentissage. C'est uniquement en cas d'insuffisance de la somme du quota et de la CSA pour couvrir les coûts de formation des apprentis accueillis qu'un complément hors quota peut être attribué par les entreprises aux CFA. Cependant, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation pour l'entreprise.

— l'habilitation des établissements dispensant des formations technologiques et professionnelles initiales, hors du cadre de l'apprentissage, au titre du hors quota.

Elles prennent acte :

— D'une part que, concernant le quota et la CSA (désormais affectée comme le quota), les OCTA doivent affecter en priorité ces deux quotités à la couverture des coûts de formation des apprentis accueillis par l'entreprise à partir des informations figurant sur la liste préfectorale ;

— D'autre part que, si l'entreprise n'a pas informé son organisme collecteur des apprentis présents au 31 décembre et des formations suivies, l'OCTA ne disposera pas des éléments permettant l'affectation de ces fonds ; le solde éventuel pourra, alors, être affecté à d'autres CFA.

3

La gratuité de l'apprentissage

Le principe de gratuité de l'apprentissage est établi.

Pour les entreprises, l'enregistrement du contrat est également gratuit et, sauf accord de la région, les CFA (ou sections d'apprentissage) ne peuvent conditionner l'inscription de l'apprenti au versement d'une contrepartie financière par l'employeur.

Chapitre 2

La fidélisation des salariés et l'employabilité

La responsabilité de l'employeur se porte aujourd'hui davantage sur la finalité, à savoir la compétence du salarié, que sur le moyen qui permet de l'acquérir, la formation professionnelle.

Ainsi, outre l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'employeur doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des

organisations.

Les partenaires sociaux, s'ils favorisent la mobilité des personnes dans les Branches et au sein du secteur, sont attentifs à éviter les départs de salariés hors du secteur. Pour ce faire, ils sont conscients qu'il convient de promouvoir et de préserver l'attractivité des métiers du secteur.

Article 4 **Le plan de formation**

Le périmètre du plan de formation ainsi que ses modalités de financement ont été modifiés lors de la dernière réforme de la formation professionnelle. Celui-ci s'inscrit désormais dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

Le plan de formation constitue une des réponses de l'employeur à ses différentes obligations en matière de gestion des compétences des salariés. Il demeure un des moyens privilégiés qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Il regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il peut également prendre en compte les souhaits des salariés.

Dans ce cadre, la nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle que celle-ci peut offrir aux salariés.

1 **L'adaptation au poste de travail**

L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail. Il s'agit d'une obligation de moyens, le résultat de la formation dépendant de la capacité du salarié à se former.

Celle-ci s'articule autour d'une double action :

- Un diagnostic sur la capacité du salarié à tenir son poste de travail
- La mise en place d'actions d'accompagnement ou de formation.

2 **Le maintien de la capacité à occuper un emploi**

L'obligation de veiller au maintien des salariés à occuper un emploi s'apprécie au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations

Il s'agit, pour l'employeur, d'une réelle obligation de gestion de l'employabilité des salariés, distincte de l'obligation d'adaptation au poste de travail qui peut se traduire par la formation des salariés même lorsque le poste de travail ne l'exige pas.

3 **Le développement des compétences**

Les actions de développement des compétences portent sur des compétences allant au-delà de la qualification du salarié, l'objectif étant d'obtenir une nouvelle qualification et/ou une évolution professionnelle.

Ces actions donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Ainsi, avant son départ en formation, l'entreprise définit avec le salarié, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées en dehors temps de travail. Celles-ci sont, alors, formalisées dans un accord conclu entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé sous huit jours après sa conclusion.

Article 5 **L'évolution des compétences liées aux attentes et aux comportements de la clientèle**

La valorisation des compétences est un des axes majeurs de l'évolution du secteur. Bien que les besoins soient différents selon que l'on considère les métiers de la restauration, de l'hébergement, du bien-être ou du divertissement, l'accélération des évolutions engendre des besoins nouveaux en termes, notamment, de compétences.

1 **Les compétences techniques «cœur» de métiers**

Les parties signataires observent que plus de huit emplois sur dix s'attachent à des métiers propres au secteur. Elles rappellent que le CQP, est l'outil idoine pour obtenir, améliorer et reconnaître les compétences des salariés,

renforcer et développer leur professionnalisme et contribuer ainsi au développement de leurs performances dans l'entreprise.

2

Les compétences techniques «fonctions support»

Véritables experts dans leur domaine, les «fonctions support» accompagnent, en contact permanent avec les différents métiers, les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement

Ces fonctions permettent aux salariés d'une entreprise de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent indirectement à la satisfaction des clients finaux et, partant, à créer de la valeur pour l'entreprise.

Les parties signataires conscientes du caractère essentiel de ces fonctions ont inscrit les formations y afférant sur les listes des CPNE ainsi qu'à l'inventaire de façon à favoriser leur accès au titre du CPF et/ou de la période de professionnalisation.

3

Les compétences managériales

Dans l'environnement au sein duquel évoluent les entreprises, la compréhension des nouvelles compétences managériales au sein des équipes de travail est indispensable.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de prendre en compte le rôle des managers intermédiaires ou de proximité. En effet, dans la mesure où ils sont idéalement positionnés pour faire la synthèse entre la politique stratégique de la direction et la réalité opérationnelle, ceux-ci jouent un rôle clé dans la stratégie de l'entreprise.

En complément des formations traditionnelles au management, d'autres formes de pédagogies telles que la formation-action, le coaching, les groupes d'analyse des pratiques, l'apprentissage par l'action dans les projets se révèlent particulièrement adaptées pour développer les capacités à fédérer, écouter, décider et communiquer.

4

Les compétences transversales

Les emplois ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations personnalisées dans la relation client, commerciales, de marketing, technologiques... la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle étant, désormais, incontournable.

La maîtrise des outils informatiques est indispensable.

Le développement d'activités multiples se traduit par un besoin encore accru autour d'une combinaison des connaissances, des savoir-faire, des expériences et des comportements à côté d'emplois spécialisés.

Les parties signataires considèrent primordial le développement des formations permettant aux salariés de mobiliser une capacité à mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire et à les transférer de façon adéquate dans leur métier afin de développer leur parcours professionnel.

5

Des compétences à anticiper, liées au développement des nouvelles technologies

Le développement des nouvelles technologies dans les métiers de la filière du Tourisme va, demain, redéfinir les compétences des salariés. Ce processus est susceptible d'impacter certains métiers et d'engendrer des compétences nécessitant une expertise spécifique, notamment, pour les métiers du service.

Ces novations vont modifier la relation client en accentuant la qualité de service et l'accompagnement humain et en impliquant l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact avec la clientèle.

Article 6

La période de professionnalisation, un levier pour la qualification

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés, mais aussi d'anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et de qualifier les salariés concernés.

La formation doit respecter une alternance entre des périodes de formation et une mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La période de professionnalisation s'articule autour des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s).

1 Public

La période de professionnalisation est ouverte aux :

- salariés en contrat à durée indéterminée,
- salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE),
- salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD.

2 Formations éligibles

L'objet des périodes de professionnalisation est recentré sur les formations qualifiantes ou certifiantes, à savoir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles,
- un CQP, ou un CQPI,
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Par ailleurs, la période de professionnalisation peut être mobilisée pour suivre des actions :

- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- visant une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la Certification professionnelle,
- en abondant le compte personnel de formation.

Ainsi, il s'agit de favoriser, par la certification, la mise en place de parcours professionnels d'intégration dans l'entreprise.

3 Réalisation des formations

La formation peut se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail. Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié ne peut la refuser. Il bénéficie du maintien de son salaire. Le refus du salarié d'effectuer une formation en dehors du temps de travail ne peut constituer une faute.

Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, elle doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Le nombre d'heures suivies hors temps de travail ne peut excéder 80 h/an/salarié.

La formation peut être organisée :

- en externe, par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité ;
- par l'entreprise elle-même, si elle dispose d'un service de formation identifié.

4 Durée

La durée de la période de professionnalisation doit être au moins égale à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, à l'exception :

- Des actions de validation des acquis de l'expérience,
- Des formations financées dans le cadre d'un abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- Des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle.

5 Financement

Le Conseil d'Administration décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge des périodes de professionnalisation. Il peut établir une grille de modulation des prises en charge ou fixer des forfaits.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités sont établies en fonction des ressources financières dont le Fafih dispose.

Chapitre 3 L'accueil en entreprise

Les parties signataires, considérant que l'accueil du salarié est primordial et son accompagnement par un tuteur le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise, préconisent le développement de la formation des tuteurs / maîtres d'apprentissage et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Le tuteur

Les signataires rappellent qu'à la signature du présent accord, la formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation dans trois Branches du secteur (celles des HCR, de la Restauration Collective et des Casinos). En prolongement, elles invitent les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article XIII du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

1

Le permis de former dans la Branche des HCR

Dans la Branche des HCR, le tuteur doit être titulaire du permis de former. Celui-ci est assorti d'une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage encadrant un bénéficiaire d'un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Le permis de former se substitue à toute autre formation de tuteur, telle que mentionnée à l'article L. 6332-15 du code du travail.

2

Désignation et missions du tuteur

2.1

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de trois salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de deux salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

2.2

Le tuteur a pour mission

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

De plus, il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

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

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

3

Financement de la formation du tuteur

À la date de conclusion du présent accord, le Fafih finance au titre de la professionnalisation les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la réglementation.

Exercice de la fonction tutorial

À la date de conclusion du présent accord, le Fafih, sur décision de son Conseil d'Administration, finance l'exercice de la fonction tutorial des contrats de professionnalisation dont l'objectif est un CQP.

Article 8

Le maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et / ou une expérience professionnelle confirmée.

Chapitre 4

Une formation attractive et adaptée aux besoins du marché

L'adaptation aux besoins du marché pour améliorer la compétitivité des professionnels, la valorisation de la filière tourisme, hôtellerie, restauration et loisirs et pour rendre attractive l'entrée dans les métiers du secteur, sont des priorités pour les partenaires sociaux signataires.

Article 9

Les axes prioritaires

Les partenaires sociaux considèrent comme essentielles les formations visant à l'excellence tant dans l'apprentissage des métiers que dans la relation avec le client.

À la date de conclusion du présent accord, sont, notamment, considérés comme prioritaires les domaines ci-après :

1

L'accueil et le sens du service à la clientèle

L'accueil et le service à la clientèle sont le premier contact du client. Le salarié en contact avec la clientèle l'accueille, la renseigne et l'oriente. Son activité est centrée sur la relation commerciale. La novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont donc essentielles. De même, la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est, désormais, incontournable.

Cette double exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, et plus particulièrement ceux en contact direct avec la clientèle. C'est pourquoi, les partenaires sociaux s'engagent dans une réflexion portant sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

2

Le développement des langues étrangères

Les partenaires sociaux observent que le manque de formation aux langues vivantes constitue un handicap certain dans l'activité touristique.

La maîtrise de langues étrangères est, en effet, nécessaire pour répondre aux exigences croissantes de la clientèle étrangère. Il convient de réorienter la formation vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles.

C'est pourquoi, un effort tout particulier doit être fait dans ce domaine, notamment, par le recours à des programmes européens qui permettent à des alternants de financer un séjour à l'étranger dans le cadre de leurs études.

3

Le management

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel et exigeant, outre des compétences techniques, les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles. Celles-ci tiennent une place essentielle dans la gestion de la qualité.

Il s'agit, dans ce cadre, de reconnaître et de favoriser l'évolution des compétences des personnes déjà en poste, de fédérer, de fidéliser et motiver les personnes tant au niveau individuel qu'en groupe, d'optimiser la capacité de travailler en équipe, mais, également, d'améliorer la visibilité du management intermédiaire dans la relation de service, notamment.

Le numérique

Le numérique est un moyen incontournable pour atteindre, satisfaire et fidéliser le client. C'est pourquoi, la maîtrise du numérique est un enjeu majeur pour les professionnels de la filière.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle. Ainsi il permet de favoriser une offre qui n'aurait pas forcément trouvé preneur et de faire émerger des offres innovantes plus spécialisée. Porteuse de nouveaux formats et de nouveaux contenus, l'offre doit revêtir un caractère de simplicité pour attirer le client.

C'est pourquoi, les parties signataires considèrent comme essentiel de permettre aux professionnels de s'adapter, notamment par la formation, aux nouveaux comportements et pratiques de la clientèle, et d'être en capacité de repenser l'offre de manière dynamique et personnalisée.

Article 10 L'innovation

Les parties signataires considèrent comme important la prise en compte de la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours et le développement de la formation.

Les nouvelles formes de pédagogie constituent un levier pour l'appétence à la formation.

La «Formation Ouverte À Distance» est une action de formation qui peut ne pas reposer uniquement sur du face à face présentiel. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur et peut se dérouler partiellement ou totalement à distance.

Ses modalités de mise en œuvre doivent répondre aux dispositions de l'article L. 6353-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le développement de cette forme de pédagogie souple reposant sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux et d'action et qui s'appuie sur l'intégration des Technologies de l'Information et de la Communication, sur l'adaptation à l'individu et la modularité de la formation.

De même, l'accent doit être mis sur le digital Learning, expression du passage de la formation sur un ordinateur à la formation sur tous supports, qui constitue une méthode pédagogique permettant de se former de façon ludique et immersive en exploitant le numérique.

Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques : la formation présentielle, la formation distancielle synchrone ou asynchrone mais également dans tous les types de techniques de formation.

Dans ce cadre, est préconisé le développement :

- Des nouveaux formats de formation à distance : les Massive Open Online Course -MOOC-, hébergés sur des plates-formes logicielles spécialisées (telles les LMS), les Corporate Online Open Course - COOC, les Small Private Online courses - SPOC - cours en ligne diplômants et réservés à des participants sélectionnés, les Small Online Open Course - SOOC, cours en ligne ouverts à tous mais très spécialisés.....
- Des Classes virtuelles qui permettent de réunir en temps réel sur Internet, ou un autre réseau informatique, des participants et un formateur qui peuvent notamment, discuter, se voir, visionner des documents, des vidéos, réaliser des quizz, partager leur écran.
- D'outils d'appui à la structuration de la formation «informelle».

Chapitre 5 La prospective et l'anticipation

Article 11 L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications apportent par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, comme des attentes de la clientèle, une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Pour ce faire, l'OPMQ réalise des portraits sectoriels présentent le secteur dans sa diversité au niveau national ainsi que dans ses dimensions régionales.

Ces travaux prospectifs concernent l'ensemble du secteur ou l'une de ses branches et permettent de mieux préparer les professionnels à l'évolution de leurs métiers.

L'OPMQ est aussi chargé, à la demande d'une Branche, d'une CPNE ou du Conseil d'Administration du Fafih de réaliser des études thématiques et/ou des dossiers statistiques qui peuvent également viser des populations spécifiques (par exemple, les saisonniers).

Enfin, il offre un appui aux CRPEF qui porte sur la présentation, à un niveau régional, des priorités «formation» des branches du secteur, de l'activité de chaque branche et des points de vigilance qui s'attachent aux ressources humaines (formation, recrutement,...). Cet appui s'inscrit fréquemment dans le cadre des révisions des cartes des formations initiées par les conseils régionaux. Il est l'interlocuteur technique privilégié des observateurs régionaux des métiers, de qualification et des formations.

Article 12

Les moyens d'action

1

Les diagnostics et accompagnement RH

Les parties signataires confirment leur engagement dans l'accompagnement des entreprises sur le développement de leurs projets grâce à une gestion optimisée des ressources humaines.

Elles confient au Fafih la mission de proposer aux entreprises l'accès et le financement de diagnostics et d'accompagnements RH.

À ce titre, celui-ci met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC.

Il développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours.

2

La GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objet d'adapter ou d'améliorer les compétences des salariés aux évolutions constatées ou prévisibles et de favoriser le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires préconisent la mise en place d'une gestion anticipatrice des emplois, des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

Elles recommandent le recours à tout dispositif permettant de donner de la visibilité sur les évolutions des métiers, en particulier ceux en tension, des emplois et des compétences et ainsi pouvoir ajuster les réponses en matière de formation au regard des besoins résultant de cette démarche.

Elles s'associent à la volonté du législateur de donner à la formation professionnelle un rôle d'anticipation des évolutions qui se retrouve au niveau des obligations des diagnostics individuels, sous la forme des entretiens professionnels.

3

La promotion des métiers pour mieux anticiper demain

Parce que le secteur a besoin de jeunes pour accompagner ses évolutions, parce que les jeunes vivent souvent d'idées préconçues sur les métiers du secteur, il est essentiel de les attirer, de les former, de les passionner pour y accéder.

Devant le déficit de communication sur la connaissance de leurs métiers auprès du grand public, les partenaires sociaux ont développé un dispositif reposant sur ses propres acteurs, dénommés «Ambassadeurs des Métiers». L'Ambassadeur des Métiers est un professionnel expérimenté qui accueille, informe, fait partager sa passion pour son métier dans son établissement.

Dans le même sens, une documentation complète présente les métiers du secteur. Elle comprend un répertoire des métiers qui s'appuie sur les études métiers, des fiches métiers qui décrivent chaque métier synthétiquement ainsi que des études thématiques. Une large diffusion de ces documents est opérée auprès des acteurs et prescripteurs de la formation professionnelle.

Chapitre 6

La personnalisation des parcours de formation : être acteur de son parcours professionnel

La formation s'inscrit résolument autour de l'individualisation et de la personnalisation des droits reconnus aux sala-

riés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et contribuer à la sécurisation de son parcours professionnel.

En effet, l'évolution professionnelle du salarié dépend, aussi, de sa capacité à élaborer son projet professionnel et mobiliser les dispositifs juridiques existants.

Article 13 **L'entretien professionnel**

Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est réalisé au minimum tous les deux ans. L'objectif est, pour le salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle.

1 **Objet**

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Dans le cadre de l'obligation de l'employeur de maintenir l'adaptation au poste de travail et l'employabilité du salarié, l'entretien professionnel est l'occasion d'évaluer les besoins en formation des salariés.

Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien donne lieu à une formalisation écrite. LeFafih met à disposition des entreprises un modèle support de l'entretien professionnel.

2 **État des lieux tous les six ans**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise, par tout moyen, au salarié permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier :

- s'il a suivi au moins une action de formation,
- s'il a acquis une certification totale ou partielle par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens tous les 2 ans ni atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus, il bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation et l'entreprise verse au Fafih une somme forfaitaire de 30 € / heure par heure abondée (à la date de conclusion du présent accord).

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130.

Article 14 **Le Bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles mais aussi de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée, alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

Article 15 **La VAE**

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de trois ans en rapport avec la validation recherchée.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au Registre National des Certifications Professionnelles : diplôme, titre, ou CQP.

Elles rappellent qu'un réseau d'accompagnateurs VAE a été créé, dans le cadre des CQP du secteur, afin d'offrir un encadrement de qualité aux personnes s'engageant dans cette démarche.

Elles préconisent une valorisation de la prise en charge de l'accompagnement et/ou de la certification obtenue dans le cadre de ce dispositif.

Article 16

L'Orientation et le Conseil en Évolution Professionnelle - CEP -

Le service public de l'orientation relève de l'État qui définit au niveau national la politique dans ce domaine et la région qui coordonne, sur son territoire l'action des organismes participant à ce service public.

Dans ce cadre, toute personne, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification, peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Il doit contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de base.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré par les réseaux d'organismes visés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leur mission en matière de conseil et d'accompagnement.

Il permet au bénéficiaire :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle,
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle,
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national,
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises,
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs.

Les parties signataires invitent les entreprises à informer les salariés de leur possibilité de bénéficier d'un CEP.

Article 17

Le CPF, un droit attaché à la personne

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il est universel et attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

1

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Elles sont, par conséquent, qualifiantes et conduisent à l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP,
- d'un CQP ou d'un CQPI,
- d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-5 du Code de l'éducation,
- du socle de connaissances et de compétences.

Les actions d'accompagnement à la VAE sont également éligibles au CPF.

2

Ouverture du compte personnel de formation

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail *et jusqu'à son départ en retraite (Termes exclus de l'extension par arr. 24 juill. 2017, JO 1^{er} août)*.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte *ou départ à la retraite (Termes exclus de l'extension par arr. 24 juill. 2017, JO 1^{er} août)* de son titulaire. Outre les actions accessibles de droit telles le socle commun de connaissance et de compétences et la VAE, les formations éligibles au CPF figurent :

- soit sur une liste élaborée par les CPNE du secteur,
- soit sur une liste régionale interprofessionnelle,
- soit sur une liste nationale interprofessionnelle.

3

Mobilisation du CPF

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

— Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées ci-dessus. En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

— Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, il doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- La formalisation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences,
- Le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE,
- La formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.

Un accord de branche ou d'entreprise peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas nécessaire.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

4

Alimentation du compte

Pour les salariés à temps plein, 24 heures par an jusqu'à un 1^{er} plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures au total, qui constituent le plafond du CPF (hors abondements).

Pour les salariés à temps partiel, elles s'acquiescent au prorata du temps de travail effectif.

4.1

Abondements complémentaires

Des abondements complémentaires peuvent être apportés par l'État ou les Régions notamment, quand il s'agit d'accéder à une qualification visée au point 1 du présent article et pour des publics prioritaires visés à l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.2

Abondement correctif

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des six dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les deux ans, et qu'il a bénéficié d'au moins 2 sur 3 des actions visées au point 2 de l'article XIII, un abondement correctif de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel sera inscrit sur le compte de la personne.

4.3

Autres cas d'abondement par l'entreprise

En vertu d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche, le CPF peut être abondé en particulier

pour :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels,
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- les salariés à temps partiel.

5

Financement du CPF

5.1

Financement par leFafih

Les ressources duFafih» issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, selon décision de son Conseil d'Administration et ses disponibilités financières au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation.

5.2

Abondement complémentaire

Le titulaire du compte peut bénéficier de financements complémentaires valorisables en heures de formation allant au-delà des seules «150 h plafond» du compte.

a

Si le titulaire est salarié, il peut notamment

- étudier le financement de l'action de formation (en cas d'intérêt copartagé) avec l'employeur et ainsi flécher d'autres dispositifs d'accès à la formation sur le projet de formation (période de professionnalisation, plan de formation),
- réaliser une demande de financement complémentaire dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) auprès du FONCECIF
- financer une partie des coûts pédagogiques sur ses fonds propres
- bénéficier de financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH ou de la CNAV s'il est en situation de handicap.

b

Si le titulaire est demandeur d'emploi, il peut notamment

- étudier le financement de l'action de formation avec Pôle emploi par le biais du FPSPP et bénéficier des financements potentiels de l'ensemble des acteurs financeurs du service public de l'emploi
- financer une partie des coûts pédagogiques sur ses fonds propres
- bénéficier de financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH s'il est en situation de handicap.

Chapitre 7

Agir pour l'égalité d'accès à la formation

Article 18

Favoriser la formation des saisonniers

Le public des saisonniers constitue depuis toujours une priorité pour les partenaires sociaux du secteur. Celle-ci est renforcée par la perspective d'un OPCA de la filière Tourisme autour du Fafih, d'autant que les services apportés par celui-ci au public des saisonniers peuvent, sans réserve, être mis en place pour les autres formes d'emplois spécifiques du Tourisme.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des saisonniers est un enjeu majeur pour les différentes Branches et il est important que le secteur renforce son offre de services sur ce public. Ils ont confié au Fafih, qui dispose de l'expertise et des moyens nécessaires, le soin d'optimiser l'accès à la formation de ce public qui présente des caractéristiques particulières et demande un traitement particulier.

C'est pourquoi, le Fafih met à la disposition des saisonniers des conditions spécifiques d'accès à la formation et recherche tout abondement financier national ou régional pour renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

1

Le dispositif SPPS - Sécurisation des Parcours Professionnels des Saisonniers-

Le Fafih a créé le dispositif de «Sécurisation des Parcours Professionnels des Saisonniers» - SPPS- qui permet aux saisonniers de bénéficier de 21 heures de formation dont il prend en charge les coûts pédagogiques. Il garantit une offre de formation souple et adaptée aux besoins et contraintes de ce public.

Pour bénéficier de ce dispositif, le saisonnier doit justifier d'une saison dans l'Hôtellerie-Restauration réalisée au cours des 5 dernières années et d'une durée minimale de 2 mois. Il peut faire une demande de formation quels que soient son statut (salarié, demandeur d'emploi,...) et la période de l'année.

2

Les autres mesures

Les saisonniers ont, également, accès à une offre pédagogique adaptée :

- les actions collectives qui comprennent des thèmes de formation correspondant aux métiers du tourisme (langues étrangères, accueil par exemple) et notamment à ceux exercés par les saisonniers,
- des formations adaptées à leurs rythmes d'activité dans le cadre de la FOAD, par exemple, qui comprend en tant que de besoin des phases en présentiel,
- la VAE par un accompagnement renforcé, ce mode d'acquisition de qualification étant particulièrement adapté aux parcours des saisonniers où la formation «sur le tas» joue souvent un rôle important.

Article 19

Optimiser l'accès à la formation des TPE

Une des spécificités du secteur est la présence majoritaire d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises.

Or, les TPE sont les garantes du lien social dans le monde rural et elles sont essentielles pour introduire de l'humain là où les services publics et les commerces de proximité disparaissent.

Il est donc impératif de préserver leur compétitivité en les accompagnants, par la formation, dans la connaissance de l'évolution de la clientèle et de la concurrence liées aux nouvelles technologies de l'information et de la commercialisation des prestations.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

C'est pourquoi, les signataires confient au Fafih la mission de faciliter, par tout moyen approprié, l'accès à la formation des salariés des TPE.

Accès à la formation

Les TPE ont prioritairement accès au dispositif des actions collectives sans que soit impacté leur budget Plan de formation. Il suffit d'identifier la ou les formations souhaitées et de s'y inscrire via le site extranet du Fafih dédié à ce dispositif.

En corollaire, les partenaires sociaux mettent l'accent sur la pratique de la formation informelle dans ces entreprises qui peut se traduire par un contact entre deux salariés ou un encadrant et un salarié, l'un expérimenté et l'autre moins dans le champ de l'activité professionnelle, par un travail en binôme reconnu et identifié comme générateur de développement des savoir-faire ou en la mise en application et en la pratique d'un savoir théorique.

Article 20

Accompagner les demandeurs d'emploi : la Préparation Opérationnelle à l'Emploi

L'accompagnement des demandeurs d'emploi constitue le cœur des stratégies qui permettent d'aider le demandeur d'emploi à retrouver un emploi durable.

Outre les demandeurs d'emploi, les salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée et les salariés en contrat initiative-emploi à durée déterminée conclu avec un employeur du secteur de l'insertion ont accès à la POE.

1 **La POEC**

1.1 **Objet**

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet de former des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non sur des métiers pour lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter, tels que visés dans la loi du 5 mars 2014.

Il s'agit donc :

- De faciliter le recrutement pour les métiers en tension.
- De recruter un demandeur d'emploi rapidement opérationnel, formé aux besoins de l'entreprise.
- D'organiser une phase d'immersion en entreprise et apprécier les aptitudes du candidat avant l'embauche.

Dans le cadre de la POEC, les entreprises n'ont pas à s'engager à embaucher. Néanmoins, l'objectif est que le bénéficiaire se voit proposer, à l'issue de la POEC :

- un CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois ;
- un CDI ;
- un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois en CDD ou CDI ; un contrat d'apprentissage.

1.2 **Durée et financement de la formation**

La durée maximum du parcours est de 400 heures, permettant au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour l'emploi identifié.

La formation est financée par le Fafih. De son côté, Pôle emploi prend en charge l'indemnisation du bénéficiaire et peut concourir au financement des frais annexes.

2 **La POEI**

2.1 **Objet**

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est une aide au recrutement. Elle permet de former une personne avant son embauche afin qu'elle soit opérationnelle au moment de son arrivée dans l'entreprise.

Sont concernées, les entreprises du secteur ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi pour recruter un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi indemnisé ou non en CDI, en CDD d'une durée de 12 mois minimum, en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage de 12 mois minimum.

2.2 **Durée et Financement de la formation**

L'aide à la formation est assurée par Pôle Emploi qui la verse directement à l'organisme de formation. Le Fafih complète l'aide de Pôle emploi et prend en charge tout ou partie du reliquat des frais de formation.

3 **Le contrat de professionnalisation «nouvelle chance»**

Ce dispositif est ouvert aux chômeurs très éloignés de l'emploi, inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi. Il ouvre droit à certains aménagements et dispose notamment :

- que la durée de l'action de professionnalisation soit allongée jusqu'à 24 mois (au lieu de 12 mois),
- que la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques puisse être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat par un accord de branche,
- qu'un financement spécifique des actions de formation puisse être décidé par l'OPCA.

4 **Le contrat de professionnalisation «nouvelle carrière»**

Le contrat de professionnalisation «nouvelle carrière» est destiné aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle et devant adapter leurs compétences.

Il permet d'alterner formation, adaptée à ces salariés expérimentés, et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun. L'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi seniors expérimentés de réintégrer la vie professionnelle progressivement.

Article 21

Garantir l'égalité Hommes / Femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes / femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes formées, n'atteint pas celui des hommes, alors qu'elles représentent la moitié des salariés. En outre, il existe, selon les métiers, de fortes disparités.

À partir des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, qui seront transmis aux CPNE, celles-ci pourront, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en matière de formation.

Article 22

Lutter contre l'illettrisme

Depuis 2009, les partenaires sociaux se sont engagés aux côtés de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (l'ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences pour rendre effective l'acquisition des compétences de base des salariés des entreprises du secteur.

Le partenariat vise quatre axes principaux :

- Sensibiliser les chefs d'entreprises et les partenaires sociaux,
- Améliorer la connaissance de l'offre de formation,
- Outiller les services techniques du Fafih afin de les accompagner depuis l'évaluation des besoins de formation des salariés maîtrisant mal les compétences de base jusqu'à la valorisation des parcours, en leur donnant accès au Forum permanent des pratiques des acteurs de la lutte contre l'illettrisme,
- Soutenir la mise en place d'actions dans le cadre des plans régionaux de lutte contre l'illettrisme.

Conscients que les difficultés à lire, à écrire et à compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation du secteur dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

Dans ce sens, les parties signataires encouragent les personnes rencontrant des difficultés dans les savoirs de base à utiliser leur Compte Personnel de Formation, en vue de suivre une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 23

Prendre en compte le handicap

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs en situation de handicap, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès de ces personnes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ces personnes.

Article 24

Se donner les moyens de former au plus près des besoins des entreprises et des personnes

Les actions collectives

Les parties signataires confirment l'objectif de développement de la formation professionnelle pour tous dans le cadre du dispositif des actions collectives.

Les objectifs du dispositif actions collectives sont les suivants :

- organiser sur les territoires une offre de formation de qualité et de réelle proximité, au regard des besoins exprimés par les entreprises,
- neutraliser les dérives d'opérateurs de formation agissant sur tous les domaines identifiés,
- sensibiliser les entreprises sur des formations prioritaires telles que les entretiens professionnels, la prévention, et les mettre en œuvre avec l'appui d'organismes référencés par le Fafih,
- faciliter l'achat et la réalisation d'actes de formation par les TPME en finançant les actions collectives indépendamment de leur plan de formation.

Ces actions sont destinées traditionnellement aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont organisées sur tout le territoire dans le cadre d'une campagne annuelle après appel à projets, sur des thèmes prioritaires identifiés par les instances nationales du Fafih. L'ensemble des stages, classés par région et par thème, est regroupé

dans un catalogue.

Chapitre 8

Intervenir sur la qualité de la formation

Les signataires prennent acte que le Fafih est légalement investi d'une nouvelle mission : se mobiliser sur la qualité des actions de formation qu'il finance.

Il s'agit, pour l'OPCA, de s'assurer de «la capacité du prestataire de formation [...] à dispenser une formation de qualité» et d'agir sur l'offre de formation tant au niveau de la qualité, du prix et du contrôle des organismes de formation. Notamment, il veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Article 25

La qualité de la formation

Les parties signataires confient au Fafih la charge de mettre en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la qualité des actions de formation professionnelle continue.

Celles-ci ont pour objet de préciser les critères que doit prendre en compte l'OPCA lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue, afin de s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Notamment, il doit veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Pour ce faire, le Fafih doit prendre en compte les critères suivants :

- L'identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé,
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires,
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation,
- La qualification professionnelle et la formation des personnels chargés des formations,
- Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus,
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

De plus, le Fafih est chargé, à compter du 1^{er} janvier 2017, de la bonne exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service fait.

Ainsi, en cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, il devra solliciter auprès de l'employeur ou du prestataire de formation tout document complémentaire à ceux déjà prévus par la réglementation pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Le défaut de justification constituera, après que l'employeur ou l'organisme de formation a été appelé à s'expliquer, un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation de la part du Fafih.

1

Labels et certifications

Une liste des «label qualités et certifications» conformes aux critères visés au point précédent sera élaborée par le Cnefop et rendue publique par celui-ci.

2

L'assurance qualité à travers les systèmes d'évaluation des formations

Les parties signataires sont attentives à évaluer les effets des financements qui sont consacrés par le Fafih aux dispositifs relevant de sa compétence. Elles confient au Fafih le soin d'établir un état des lieux susceptible de déboucher sur la définition d'outils d'évaluation permanents destinés à faire évoluer les priorités des Branches.

Article 26

Le contrôle de la qualité de la formation

1

Les moyens d'évaluation des actions de formation

La responsabilité d'agir sur l'offre de formation tant au niveau de la qualité que du prix et du contrôle des organismes de formation entraîne la nécessité, pour le Fafih d'identifier les besoins en formation des entreprises, notamment des TPE/PME et d'apprécier les demandes formulées par les Branches professionnelles.

Par sa connaissance de l'offre de formation «métiers» et à son investissement sur l'offre de formation depuis des années, le Fafih va amplifier sa démarche sur la qualité de la formation en l'articulant à une réflexion sur le juste prix de la formation.

Ce positionnement sur la politique tarifaire répond à une exigence d'optimisation des fonds de la formation et au développement de l'accès à la formation par un accroissement du nombre des bénéficiaires et un élargissement de l'offre.

Ces orientations prix et qualité ont déjà été déclinées dans les actions collectives du Fafih. Elles sont l'exemple de la préoccupation permanente des partenaires sociaux de disposer de prestations de qualité qu'il convient de financer à leur juste prix.

2

La mission de contrôle des organismes de formation

Les lois du 24 novembre 2009 et 5 mars 2014 ont confirmé l'importance du contrôle de la réalité et de la conformité des activités des organismes de formation en matière de formation professionnelle et, à ce titre, l'ont renforcée.

Les partenaires sociaux recommandent le renforcement du contrôle par les mesures suivantes :

- Arrêt de tout partenariat avec un organisme de formation contrôlé et sanctionné par l'administration ou toute juridiction pour des faits relatifs à leur activité de formation, et, notamment, exclusion des réseaux, et de tout appel à projets.
- Retrait de la subrogation de paiement,
- Retrait de toute accréditation, labellisation relatives aux CQP.

Chapitre 9

Les missions des délégués syndicaux et des instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mission en matière de formation professionnelle

Article 27

Les moyens reconnus

Les parties signataires confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux,
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à accompagner le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

Article 28

L'information et la consultation

La loi «dialogue social et emploi» du 17 août 2015 regroupe les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE et/ou du CCE.

L'information et la consultation :

À compter du 1^{er} janvier 2016, trois grandes consultations portent respectivement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (notamment sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle),
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Titre II

Les moyens et le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

- un OPCA/OCTA fédérateur et reconnu

Chapitre 10

Une gouvernance nationale de branches engagée

Le Fafih dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités relevant des conventions collectives visées dans le champ d'application du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son Conseil d'Administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Article 29

Le Fafih, l'OPCA du Tourisme, de l'Hôtellerie, de la Restauration, des Loisirs

Les nouveaux enjeux

Il s'agit, pour le Fafih d'assurer de nouvelles missions, de gérer la complexité, de relever les défis financiers des années prochaines, tout en assurant la prise en compte des spécificités des Branches et des demandes des entreprises de plus en plus nombreuses dans un contexte de plus en plus complexe.

De plus, le public concerné par l'action des OPCA est élargi aux demandeurs d'emploi dont ils financent et cofinancent des actions de formation.

Les nouvelles missions du Fafih s'articulent avec des moyens financiers contraints du fait des nouveaux taux des contributions fixés par la loi du 5 mars 2014.

Elles sont de plus en plus déployées au niveau des territoires ce qui implique un nécessaire accompagnement des membres des CRPEF.

Article 30

Le développement du Fafih

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de construire un OPCA rassembleur de Branches de la filière Tourisme.

1

Une politique volontariste

Les parties signataires s'engagent à renforcer la logique de Branches et, à mettre en œuvre tous moyens pour développer le champ de compétences du Fafih, notamment par l'agrégation de nouvelles Branches professionnelles présentant une complémentarité d'activités et de métiers, l'objectif étant de construire un OPCA regroupant des branches de la filière du tourisme aux problématiques emploi et formation proches.

Dans le prolongement des Assises du tourisme dont un des objectifs a été de faire du Tourisme une priorité nationale, les partenaires sociaux rappellent que les activités qu'ils représentent constituent la majorité des «Activités du Tourisme». Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs est, en effet, l'acteur majeur du Tourisme et «poids lourds» de l'économie nationale. Ses métiers sont, aussi, les poids lourds des métiers du tourisme.

2

Des Branches porteuses de projets politiques

Le Fafih accompagne les Branches dans leurs projets de certification répondant aux besoins en compétences des salariés et des entreprises.

Dans ce cadre, l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, élabore ou conduit des études de Branches, des prospectives Emploi et compétences, des études d'adéquation emploi /formation et des études métiers.

Il met à disposition des Branches son expertise et accompagne les CPNE dans leurs travaux.

Il prend en compte les spécificités et priorités des Branches exprimées au sein des SPP.

Il met au service des Branches son expertise-métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles,

Il apporte toute réponse opérationnelle à la problématique des publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation.

Il développe tous moyens de communication pour promouvoir les Branches et valoriser la diversité du secteur.

Article 31

Le Fafih OPCA et OCTA pour une rationalisation du financement de la formation

Le Fafih a une double mission : la collecte de la contribution unique de la formation continue et de la taxe d'apprentissage.

1

La contribution unique relative à la formation continue

En 2015, les entreprises qui entrent dans le champ d'agrément du Fafih lui versent une contribution légale unique. Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution :

- Entreprises employant moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence,
- Entreprises employant au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence ou 0,8 % en cas d'accord triennal d'entreprise de gestion directe du CPF
- Toutes les entreprises : 1 % au titre du CIF/CDD.

1.1

La mutualisation au sein des Branches

Les dispositions légales en vigueur permettent la mise en place d'une contribution conventionnelle.

1.2

Les versements volontaires

Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, ce versement permet à l'entreprise de financer des actions qui lui sont propres et de bénéficier des services proposés par l'OPCA dans le respect des conditions fixées par ce dernier.

Le Fafih propose aux entreprises un partenariat destiné à les accompagner pour la mise en œuvre de leurs projets de formations et de services.

Dans le cadre d'un protocole ad'hoc, l'entreprise effectue auprès du Fafih un versement volontaire du montant de son choix.

De son côté, le Fafih s'engage à apporter, une gamme complète de services, ainsi que l'accès à des financements mutualisés complémentaires au versement volontaire de l'entreprise. Les services et prestations offerts viennent en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

2

Le Fafih OCTA et la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de conduire une politique active de l'apprentissage qui sera déclinée en régions. Dans ce sens, seront construits des partenariats, notamment avec le Ministère de l'Éducation Nationale et les Conseils régionaux, ces partenariats permettant d'optimiser les conditions d'amélioration et de promotion des formations technologiques et professionnelles initiales relevant de l'apprentissage.

Un programme d'actions et de promotion de ces actions pourra être mis en place, celles inscrites sur une liste établie par le Ministère pouvant bénéficier de financements spécifiques destinés à valoriser l'apprentissage dans le secteur.

3

La particularité des DROM

En application de l'arrêté du 2 février 2015 relatif «aux seuils de collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin», le Fafih est, à la date de conclusion du présent accord, confronté à de grandes incertitudes quant au maintien de sa présence dans les départements ultramarins.

Dans le cas où le Fafih ne serait pas autorisé à maintenir une présence directe dans ces départements, considérant le partenariat noué avec OPCALIA depuis les années 2010 dans les DOM, les parties signataires recommandent aux entreprises de verser leurs contributions formation à cet OPCA.

4

Le développement de partenariats

Le Fafih optimise ses moyens par la conclusion de conventions avec l'État, les collectivités territoriales, le Fonds Social Européen, le FPSPP, Pole Emploi et tout autre partenaire.

Les partenariats sont un axe fort de la politique du secteur. Construits tant au niveau national qu'au niveau régional et local, mais aussi européens, ils ont pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun. Ils offrent, outre des financements complémentaires, les conditions d'une simplification

de l'accès à la formation et permettent de répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi le Fafih, au travers de ses délégations régionales, s'engage dans la conclusion de différentes conventions nationales à déclinaison régionale avec :

- le FPSPP,
- Pôle emploi,
- la direction du tourisme,
- les conseils régionaux,
- l'ANLCI,
- la CNML
- l'AGEFIPH

...

Chapitre 11

La proximité en région, les CRPEF

Considérant les enjeux auxquels les CRPEF doivent faire face aujourd'hui à la suite des récentes réformes de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les parties signataires se mobilisent à leurs côtés pour les accompagner dans leurs missions nouvelles.

Article 32

Nouvelles missions / nouvelles compétences

Les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles constituent les seules instances paritaires représentatives de Branches auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation, dont elles sont les interlocuteurs privilégiés.

Les parties signataires entendent que les CRPEF soient des instances incontournables notamment lors de la consultation de la Profession sur les différentes filières ou dispositifs ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et après accord de la CPNE concernée.

Elles estiment important d'être représentées au sein des CREFOP, par le biais des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés membres des CRPEF.

Elles recommandent d'accompagner les membres des CRPEF afin de leur faciliter l'exercice de leur mandat, notamment en les formants à l'analyse du marché de l'emploi et de la formation ainsi qu'aux différents dispositifs de formation.

Les missions nouvelles portent, à titre non exhaustif, sur :

— Le CPF

Les CRPEF sont désormais les interlocuteurs des COPAREF pour déterminer les formations destinées à être inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles éligibles au CPF pour les salariés et les demandeur d'emploi.

— L'apprentissage

Les CRPEF sont force de proposition d'affectation des fonds non affectés au titre du quota.

Les Régions disposent désormais d'une possibilité renforcée d'orienter ces fonds vers certains CFA. C'est pourquoi, dans le cadre de la politique de dialogue entre les OCTA et les Régions, les orientations prises doivent, autant que faire se peut, être partagé. En effet, en cas de divergence, les OCTA doivent être en mesure de motiver leur décision, avec une indication des critères ou clés de répartition retenus.

Les CRPEF doivent, par conséquent, être en capacité de justifier leurs choix en tant que de besoin.

Chapitre 12

La CPNE, une instance politique d'orientation

Article 33

Les rôle et missions

Les parties signataires rappellent leur engagement au sein des CPNE de Branche. Elles soulignent le rôle primordial

des CPNE tant au regard de la définition des grandes orientations en matière d'emploi et de formation des Branches qu'auprès des Sections Paritaires Professionnelles dont elles inspirent les travaux.

La CPNE est principalement chargée d'assurer, au sein de la ou des Branches professionnelles qu'elle représente, le lien entre la politique de formation professionnelle et l'évolution de l'emploi.

Elle définit et oriente une politique générale de l'emploi, de formation et de qualification dans la Branche.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et conduit toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs :

- À l'emploi, notamment en contribuant :

- à l'étude de l'évolution, présente et future de l'emploi et à l'appréciation des effets,

- à la sécurité de l'emploi,

- à l'adaptation (quantitative et qualitative) de la main-d'œuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale,

- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avéreront nécessaires.

- À la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi :

- aux contrats et périodes de professionnalisation,

- aux stages de formation professionnelle continue,

- au CPF,

- aux actions spécifiques aux demandeurs d'emploi,

- aux congés individuels de formation.

La CPNE définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre de la professionnalisation et crée les CQP de Branche.

Elle établit la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation. Cette liste recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées mais aussi les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (mentionnés dans le code du travail) et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

Elle suit, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec le Fafih.

Dispositions diverses

Article 34

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de Branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective,

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 35

Révision, dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé sans que toutes les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été invitées à sa renégociation.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

Article 36

Extension, publicité de l'accord

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe 1

Champ d'application

• hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
• restaurants et cafés restaurants de type traditionnel • restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
• cafétérias et activités du même type	NAF 56.10 B
• cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
• restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
• traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
• cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
• centres de bowling	NAF 93.11 Z
• voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
• établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
• casinos jeux	NAF 92.00 Z

Accord du 10 novembre 2022

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

GNI ;

GNC ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT CDS.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application,

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,

Vu l'accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des HCR-CPNE-HCR

Vu l'accord du 16 décembre 2015 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage, étendu par arrêté ministériel le 24 juillet 2017.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié la gouvernance de l'écosystème de la formation et l'interaction des acteurs entre eux.

Cette loi s'inscrit dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, d'évolution des métiers et des compétences. Elle intervient alors que se manifestent d'importantes innovations pédagogiques en adéquation avec les besoins des entreprises, les attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs mais aussi de développement de l'alternance, d'ingénierie de certification professionnelle, de renforcement de la digitalisation.

Aussi, elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et la promotion par l'alternance (Pro-A). Elle réserve une place prépondérante à l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle...

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de traiter de la politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises l'employabilité et le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux confirment leur engagement à construire une politique pro-active forte de qualification et de développement des compétences des salariés.

Conscients qu'une des spécificités du secteur est la présence majoritaire de TPME, les partenaires sociaux rappellent que, depuis longtemps, leurs préoccupations de formation et de qualification se sont portées sur ces entreprises. Ils s'attachent, également, à ce que la politique de formation optimise l'accès à la formation et à la qualification de l'ensemble des salariés de la Branche, mais aussi des demandeurs d'emploi.

Les signataires insistent sur le fait que la construction des certifications professionnelles doit répondre à une volonté d'adaptation permanente aux attentes des entreprises et des bénéficiaires. La branche considère que la réussite de sa politique s'appuie sur un tutorat renforcé et un accompagnement en formation des entrants et des salariés dans toutes les entreprises de la Branche.

Les défis à relever se conjuguent avec :

— Un contexte sociétal et économique qui fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'adapter leur «culture du client» en impliquant l'ensemble des équipes en contact avec la clientèle,

— Un bouleversement engendré par la mutation des technologies et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales qui entraînent un changement en profondeur des pratiques. Ces bouleversements ont un impact direct sur les connaissances et compétences des salariés ainsi que sur le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise.

— Des enjeux écologiques qui se traduisent par une prise en compte accrue du développement durable et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), mais aussi d'exigences de sécurité alimentaire renforcées.

La crise sanitaire a accéléré et confirmé la nécessité de renforcer les outils, les moyens et les actions liées à l'attractivité des métiers et assurer un «vivier» de candidats (étude prospective «Diag'Activ 2021»). Les partenaires sociaux de la branche sont en revanche conscients que si certains métiers nécessitent des compétences pouvant s'acquérir rapidement, les entreprises offrent de nombreuses opportunités et débouchés qui imposent des prérequis et des qualifications.

Enfin, l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes, la formation des salariés en situation de handicap ou d'illettrisme sont des préoccupations fortes des partenaires sociaux. Ils entendent poursuivre les efforts entrepris pour favoriser la formation de ces personnes.

Ces défis sont majeurs à l'horizon des grands événements de 2023-2024 et constituent les grandes perspectives de cet accord. À ce titre, les orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNE-HCR revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR répertoriée IDCC 1979.

Chapitre 1 **Enjeux stratégiques de la formation professionnelle**

Article 1 **Le marché de la branche des HCR**

La Branche des HCR est un acteur majeur du Tourisme et l'un des principaux moteurs de l'économie nationale. Elle est le 6^{ème} employeur et le 1^{er} recruteur de France. Elle accueille annuellement plusieurs dizaines de milliers de nou-

veaux collaborateurs.

À l'échelle nationale, la branche des HCR comprend 620 962 salariés travaillant dans plus de 123 142 entreprises-Source ACOSS 2020.

Avec 98 % des entreprises employant moins de 50 salariés, elle est composée en grande majorité de TPME.

Adaptée par nature aux besoins des clientèles, françaises et étrangères, la branche se caractérise par une offre diversifiée, un déploiement sur l'ensemble du territoire, une mobilité importante des professionnels, une activité non délocalisable qui repose, en partie, sur le service et l'accueil. Cette diversité se traduit par les natures multiples des gammes de prestations proposées, la taille et la localisation des entreprises dans un cadre de tourisme, de loisirs ou d'affaires.

Ainsi, la Branche comprend plusieurs grandes familles d'activités :

- La restauration traditionnelle, (familiale, gastronomique, thématique...),
- Les hôtels et hôtels-restaurants,
- Les cafés, brasseries et bars,
- Les traiteurs,
- La thalassothérapie.

Chaque famille regroupe une forte diversité de métiers dont la maîtrise des compétences techniques et la place du relationnel sont au cœur des prestations, qui font face à des mutations et des enjeux professionnels nouveaux. Les métiers se regroupent dans quatre domaines :

- Les métiers de l'hébergement,
- Les métiers de la restauration/salle,
- Les métiers de la restauration/cuisine,
- Les métiers de l'administration, d'exploitation maintenance.

Avec 35 à 45 % du Chiffre d'Affaires des entreprises consacrés à la masse salariale, la compétence et la qualification des salariés sont une des clés de la performance économique et sociale des entreprises du secteur.

Article 2 **Les enjeux de l'emploi**

La Branche représente plus d'un million d'actifs constitué de plus 620 000 salariés auxquels viennent s'ajouter plus de 130 000 chefs d'entreprises et conjoints collaborateurs non-salariés et environ 230 000 saisonniers d'été et d'hiver. 77 % des contrats signés sont à temps complet et 46 % des emplois sont occupés par des femmes.

Moteur historique de la croissance de la branche, la restauration traditionnelle emploie 54 % des salariés de la branche.

L'évolution constante des aspirations de la clientèle et des pratiques professionnelles, entraîne une anticipation permanente des besoins et des qualifications des salariés afin de maintenir et développer leur employabilité et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Face aux changements, les entreprises diversifient et personnalisent leurs offres face à un consommateur devenu «zappeur», en attente de transparence et de réassurance sur le produit (lié au contexte environnemental) et d'engagement (lié au développement durable). Dans un monde de plus en plus digitalisé, elles ont pu et su également développer des services de livraison, de vente à emporter.

La crise sanitaire liée à la COVID 19 a fortement impacté la Branche. Avec une baisse massive de 15 % des effectifs, les établissements de la branche cherchent prioritairement à reconstituer leurs effectifs en Contrat à Durée Indéterminée.

Remédier à cette pénurie est devenu l'un des enjeux prioritaires incitant la branche à renforcer ses travaux sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés. Il s'agit d'attirer de nouveaux talents et de les fidéliser.

Ce faisant, et même si le turnover est une pratique indispensable de promotion compte tenu de l'organisation RH et de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont également conscience du coût économique qu'il représente.

Ils mettent, en avant, les atouts de leurs métiers. À ce titre, ils rappellent qu'ils permettent une mobilité importante tant dans les entreprises que dans la Branche, voire dans le secteur.

Ainsi, les salariés disposent de réelles perspectives d'évolution et de progression de carrière dans le cadre d'une promotion professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires se montrent attachées à ce que cette mobilité s'inscrive dans une logique de parcours d'évolution professionnelle au sein des établissements de la branche et/ou branches connexes.

Pour se faire, la Branche a mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée, encadrée qui s'articule autour de trois axes majeurs :

- Mettre en place et sécuriser les parcours professionnels des salariés,
- Fidéliser les salariés.
- Favoriser les conditions de recrutement des nouveaux salariés,

Au-delà des formations obligatoires à tout employeur, les besoins en formation portent, à titre non exhaustif, sur les thématiques ci-après :

- Le savoir être et l'accueil client,
- Le management et l'organisation,
- L'hygiène et la sécurité,
- Le développement durable,
- Le numérique,
- La gestion des ressources humaines,
- La communication,
- Les savoirs techniques de production culinaires en lien avec les nouvelles techniques et technologies.

2-1

Les changements des attentes et habitudes des consommateurs l'évolution de la relation client

Six composantes fondamentales de la relation client à l'horizon 2025 ont été identifiées dans un portrait sectoriel de 2018, édité par l'OPCA Fafih ; il s'agit de :

- L'humain : faire preuve d'humanité, d'écoute, encourager le contact humain et authentique,
- La qualité : garantir un niveau de qualité suffisant en termes d'esthétisation et de transparence notamment, sont de plus en plus importantes,
- La sécurité : instaurer un climat de sécurité et donner des marques de confiance au client (outre la sécurité alimentaire, le choix des lieux, du cadre de l'établissement contribue à rassurer la clientèle,
- La fluidité : assurer un parcours client intuitif, simple grâce à des systèmes et d'interfaces de réservation rapides,
- La souplesse : savoir s'adapter à des contextes changeants, des demandes imprévues ; il s'agit de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des emplois du temps improvisés...
- Une ouverture internationale : savoir s'adresser aux clientèles étrangères, c'est-à-dire pouvoir communiquer à l'oral et à l'écrit dans différentes langues, adopter l'attitude adéquate en fonction des codes culturels du client....

2-1-1

La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des français, le marché de l'hôtellerie-restauration a pris les devants pour adapter son offre à la volonté de «mieux manger» des consommateurs.

La plupart des entreprises propose désormais des produits plus sains, plus écologiques bien souvent avec des formules qui incluent des produits issus de circuits courts, bio, végétariens, mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Pour y parvenir elles sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local».

2-1-2

La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'affichage de l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie....

Les parties signataires, conscientes de la grande diversité des enjeux territoriaux liés à l'environnement, encouragent le plus grand nombre à participer à cette dynamique.

Notamment, ils rappellent les dispositions de la loi AGECL (Anti-gaspillage et pour une Économie Circulaire) du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire qui prévoient la diminution significative de l'utilisation des plastiques à usage unique dont certaines sont entrées en vigueur en 2021 et d'autre, le 1^{er} janvier 2022.

2-2

L'adaptation à la transition numérique

Le développement et l'impact des nouvelles technologies sur les organisations et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et dans l'évolution des compétences des salariés.

L'ensemble des postes de travail sont concernées. En effet, 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 pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien des entreprises et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie commerciale et marketing des entreprises.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2-3

L'attractivité des métiers

Les entreprises de la branche recherchent des profils susceptibles de s'aguerrir aux techniques professionnelles.

À cet effet, les partenaires sociaux disposent de leur propre site et supports, Métiers Hôtels Resto, pour les repérer et travailler sur l'image des métiers : <https://www.metiers-hotel-resto.fr/>

Ils jugent essentiel d'aller au-devant des publics lors de différents événements organisés sur l'ensemble du territoire et appellent à une meilleure information dans le déploiement des initiatives en faveur des collégiens et des lycéens. De surcroît, la branche inscrit comme une priorité la mobilisation des professionnels sur les territoires avec une présence effective dans les forums.

Les concours et compétitions des métiers, médiatisés pour certains contribuent à l'attractivité des métiers. Les partenaires sociaux entendent valoriser cette promotion par l'excellence auprès des publics et de l'ensemble de l'offre de formation.

Il convient de rappeler que l'accueil et l'accompagnement des stagiaires en entreprise est, également, un vecteur fort de valorisation des métiers.

Enfin, les Conseils Régionaux déjà partenaires de la branche dans de nombreux projets, sont depuis 2018, en charge de l'information et l'orientation. La branche s'attache à développer les contrats d'objectifs territoriaux afin de mieux partager et mutualiser les initiatives dans l'intérêt des publics qui souhaitent rejoindre les entreprises d'hôtellerie et de la restauration.

Article 3

Les enjeux de la formation : certifier et qualifier

Quels que soient les profils des personnes bénéficiant d'une formation, l'objectif des partenaires sociaux est de favoriser leur intégration en entreprise et sécuriser leur parcours professionnel. Ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de qualifications complémentaires, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable.

3-1

Les axes majeurs de la politique de formation

À titre non exhaustif, il s'agit de :

- Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance - des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE,
- Lutter contre l'obsolescence des compétences en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la Pro-A,
- Porter attention à la formation de publics éloignés de l'emploi,
- Promouvoir l'orientation professionnelle,
- Sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés et des TPE,
- Veiller à la non-discrimination à l'embauche,
- S'assurer d'une politique de financement ambitieuse des formations.

3-2

Les certifications et qualifications reconnues par la branche

Depuis 1994, la branche s'est organisée pour construire et développer ses certifications en complément de celles existantes. La réactivité des partenaires sociaux permet de tenir compte des évolutions du marché, des nouvelles modalités pédagogiques et des publics.

La branche professionnelle s'appuie sur deux grands pôles techniques et managériaux - la restauration et les hébergements - et quatre grands services - la cuisine, le service en salle, la réception et les étages -.

À la date de conclusion du présent accord, sont privilégiés les diplômes, titres et certifications de la filière notamment :

- Les titres à finalité professionnelle,
- Les CQP,
- La RECAPE,
- Le répertoire spécifique,
- Les diplômes.

Dans cette logique de priorités de formation pour occuper les emplois, la branche a reformulé le contenu et les objectifs de l'une de ses certifications la Reconnaissance d'Aptitude à l'Emploi-RECAPE-.

Créée par la profession, la RECAPE constitue le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un contrat de professionnalisation visant une certification professionnelle de Branche de niveau supérieur.

En effet l'accès à l'ensemble des certifications métiers nécessite de disposer des prérequis de base.

La RECAPE qui couvre désormais l'ensemble des branches des Hébergements et des Restaurations, permet de construire et de valider ces prérequis autour de trois thèmes essentiels : les savoirs et connaissances de base, les savoirs-être en restaurations et hébergements.

3-2

CERTIDEV

Créées par les branches relevant des activités liées aux Restaurations, Hébergements et Tourisme CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles.

Il agit sous la responsabilité de son Conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNEFP des branches représentées en son sein et assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Il organise également pour le compte de la branche des HCR la relation avec les organismes de formation notamment lors de leur demande d'habilitation à la mise en place d'actions de formation validées par une certification de la branche.

Chapitre II

L'accès à l'emploi par la formation

Article 4

L'entrée dans l'emploi

4-1

Les dispositifs avec contrat de travail

Vecteur d'emploi et d'intégration, la Branche des HCR est un fort recruteur de jeunes dans le cadre de la formation en alternance et par l'apprentissage. Cette capacité traditionnelle de formation en situation de travail est une opportunité pour de nombreux bénéficiaires, jeunes et moins jeunes, de s'insérer dans l'emploi.

C'est notamment vrai pour les jeunes qui, dans une étude publiée en février 2020 (Dares) sont plus de 963.000 âgés de 16 à 25 ans et qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

4-1-1

Le contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent leur attachement traditionnel à l'apprentissage, fortement développé dans la Branche ; celui-ci s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/CFA ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage et formateurs de CFA.

— Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- Les jeunes de 16 à 29 ans révolus,
- Les personnes reconnues travailleur handicapé,
- Les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise,
- Les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^{ème},
- Les personnes visées à l'article D. 6222-1 du code du travail pour qui la limite d'âge n'est pas applicable.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu COI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

4-1-2

Le contrat de Professionnalisation

— Objectif et Bénéficiaires

Pour la branche les objectifs attendus sont l'acquisition :

- Un diplôme, un titre professionnel, un titre à Finalité Professionnelle, un CQP ou COPI, enregistré au RNCP,
- Des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ci-après désigné «OPCO», en accord avec le salarié.

Par ailleurs, les partenaires sociaux privilégient les qualifications retenues dans la CCN.

Les bénéficiaires sont :

- Les jeunes de 16 à 25 ans
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Les bénéficiaires RSA, ASS, AAH
- Les personnes sortant d'un CUI

— Durée du contrat et de la formation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée déterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée à déterminée.

Le contrat à durée déterminée est de 6 à 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois selon l'âge du bénéficiaire du jeune.

Les enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

4-2

Le tuteur - le maître d'apprentissage - le maître de stage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Le tuteur/ le maître d'apprentissage/ le maître de stage a pour mission :

- D'accompagner le salarié, le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- D'aider, informer et guider les salariés et stagiaires tutorés,
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/ de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- Si nécessaire, de participer à toute évaluation des qualifications et certifications.

Il assure la liaison entre les centres de formation et ses alternants.

4-3

Les quotas d'alternants et de stagiaires

Les partenaires sociaux rappellent que

- Le nombre de stagiaires s'apprécie en fonction de l'effectif de l'entreprise (code de l'éducation - article R 124-

10-), soit 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, et 3 stagiaires pour celles dont l'effectif est inférieur à 20.

— Le nombre de salariés confiés à un maître d'apprentissage est limité à 2 simultanément ; celui-ci peut encadrer, éventuellement, un 3^{ème} apprenti sous réserve que celui-ci soit redoublant (article R. 6223-6 du code du travail).

— Le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 3 bénéficiaires d'un contrat en alternance simultanément (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). L'employeur ne peut assurer le tutorat qu'à l'égard de plus de deux salariés.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que le cumul des bénéficiaires alternants/stagiaires accompagnés «simultanément» par un salarié doit être limité à 3 ou 2 s'il s'agit d'un employeur

4-4

Le Permis de former

Conscients de l'importance de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage, la branche a construit un parcours de formation obligatoire au travers du permis de former.

Grâce à cette formation, ceux-ci acquièrent la pédagogie et les méthodes éducatives nécessaires à la transmission de leur métier.

Cette formation comprend :

— Une formation «initiale» pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadrés d'alternant au cours des 5 années précédant la date de signature du contrat en alternance.

— Une formation de «mise à jour», renouvelable tous les quatre ans par tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Le tuteur/maître d'apprentissage doit être en possession de son permis de former en cours de validité préalablement à la signature du contrat de travail en alternance.

Article 5

Le retour à l'emploi

Il existe différents dispositifs de formation, certifiants et qualifiants, pour les demandeurs d'emploi.

5-1

La POE

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir.

Destinée aux demandeurs d'emploi, elle prend deux formes :

5-1-1

La POEC : Préparation Opération à l'Emploi Collective

Mise en œuvre par la branche, elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par la Branche. Dans la restauration, les métiers en tension identifiés concernent principalement le service, la cuisine ; dans l'hébergement, il s'agit des métiers des étages principalement. Son financement est assuré par l'OPCO.

5-1-2

La POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

Mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise, concernant un COD de 12 mois minimum ou un COI, son financement est assuré par Pole Emploi, mais peut être également prise en charge par l'OPCO.

5-2

La PMSM -Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel-

Il s'agit d'une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail.

5-3

L'AFPR -Action de Formation Préalable au Recrutement-

Elle permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi de 6 à 12 mois. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

5-4 Les programmes des Conseils Régionaux

Les Conseils régionaux ont la responsabilité pleine et entière de la formation des demandeurs d'emplois. À ce titre, ils proposent de multiples accès aux qualifications via des actions de formation.

La branche souhaite généraliser les partenariats d'ores et déjà construits avec plusieurs régions visant à mutualiser les initiatives en faveur de l'insertion durable des demandeurs d'emploi formés.

Chapitre 3 Les parcours professionnels des salariés

Article 6 Acquérir et renforcer ses compétences

6-1 La Pro-A

La Pro-A est un dispositif de formation en alternance avec un objectif de qualification/certification.

6-1-1 Objectifs et certifications

L'objectif de la Pro-A est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance qualifiantes.

La Branche a défini les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A dans un accord signé le 5 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 ; la Pro-A permet également, d'obtenir le certificat CléA (et le CléA numérique).

6-1-2 Bénéficiaires

Les salariés éligibles à la Pro-A disposent d'un COI. Sont également concernés les bénéficiaires d'un CUI, les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la Licence (niveau 6 - anciennement II).

6-1-3 Déroulement et durée

La Pro A se déroule sur une période de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A avec un minimum de 150 h (à l'exception de CléA).

6-2 Les socles de connaissances et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche CléA afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle....

— Le CléA

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, CléA est une certification inscrite au Répertoire Spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base. Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

— Le CléA numérique

Le CléA numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique

— Le CléA management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le CléA Management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur

d'activité.

Article 7

Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de développement des compétences vise à :

- Préparer les compétences nécessaires pour faire face aux évolutions en cours,
- Adapter les compétences des salariés à leur poste de travail,
- Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- Développer les compétences transverses.

La compétence peut être définie comme «la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier».

7-1

Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles «non obligatoires».

- Les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur,
- Les actions de formation «non obligatoires» constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Par ailleurs, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires prévues à l'article L. 6321-6 du code du travail.

7-2

Domaines de formation prioritaires

Les domaines prioritaires retenus par la Branche sont les suivants :

- La Sécurité et la Qualité de Vie au Travail,
- La Relation client, langues,
- Les Techniques métiers,
- Le Management,
- Les Ressources humaines, recrutement, gestion,
- La Communication, digital, réseaux sociaux,
- Le développement durable,
- ...

7-3

La formation professionnelle dans les TPME

— Les partenaires sociaux sont conscients qu'il est impératif de préserver la compétitivité des TPME en les accompagnant, par la formation, dans la connaissance de l'évolution de la clientèle et de la concurrence liées aux nouvelles technologies de l'information et de la commercialisation des prestations.

— En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPME.

— Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation. Pour les aider dans cette démarche, l'OPCO déploie une offre de services spécifique, le Diag RH (cf.

7-4

Actions Collectives de Branche et Transverses

Les actions collectives répondent aux priorités fixées par la Branche, actualisées chaque année.

Ce dispositif apporte aux entreprises ainsi qu'aux salariés, la possibilité d'accéder à des formations de qualité, répondant aux recommandations légales et réglementaires quant aux contrôles de la formation.

Les formations éligibles au dispositif Action de Branche sont décidées par la Branche. L'inscription s'effectue sur le portail Offre de formation aux conditions de financement du Plan de développement des compétences.

Article 8

La gestion des emplois et des compétences

8-1

La GEPP -Gestion prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels-

La GEPP s'impose à l'entreprise de plus de 300 salariés. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC, celle-ci portant désormais l'appellation «Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels» GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de Branche.

8-2

Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager «sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...]» une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

8-3

La gestion des compétences dans les TPME

Celles-ci rencontrent bien souvent des difficultés à appréhender une approche de gestion des compétences qu'elles perçoivent éloignée de leurs préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il convient de les accompagner dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage «métiers».

- L'offre de services en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de «facilitateurs», le conseil d'administration de l'OPCO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

— Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- Balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- Identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par l'OPCO.

— Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19
- Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise,
- Organisation du travail,
- Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise,
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- Amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et l'OPCO.

Article 9

Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation

9-1

Optimiser la formation des saisonniers

Pour une part importante, l'activité touristique est une activité saisonnière (saison d'hiver, saison d'été, périodes de vacances scolaires...). Le travail saisonnier est particulièrement représenté dans les régions situées en bord de mer.

La formation des saisonniers est un enjeu majeur en faveur de ce public. À cet effet, les signataires confient à la CPNE-HCR qui dispose de l'expertise nécessaire, le soin d'optimiser l'accès à la formation de ce public.

9-2

Promouvoir la formation des salariés en situation de handicap

Différentes mesures d'ordre légal et réglementaire sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

— L'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €).

— L'accès à la formation est facilité pour les CFA qui disposent d'un référent handicap et perçoivent une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne. Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation et rappellent que la Branche pilotera une série d'actions d'accompagnement et de conseils à ses adhérents dans l'optique de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

À titre d'exemple, elle réalise des outils de communication adhérents/personnes handicapées. Elle peut être amenée à effectuer du sourcing pour des recrutements de candidats sur des postes qualifiés : cuisine, salle, hébergement.

Des accords avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ont été signés et les partenaires sociaux ont négocié la création de commissions paritaires concernant les collaborateurs handicapés afin de promouvoir leur recrutement ainsi que leur maintien dans l'emploi.

9-3

Se mobiliser pour une égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation

Alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes : les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, la proportion relativement importante des femmes employées en contrat court ou à temps partiel est un frein à leur accès à la formation. De ce fait, celles-ci sont souvent contraintes de se former en dehors de leur temps de travail (Étude Dares juillet 2020).

Ainsi, les femmes suivent en moyenne plus que les hommes des formations courtes ; elles ont une probabilité plus faible de suivre des formations plus longues d'au moins 18 heures (32 % des femmes contre 40 % des hommes) ;

pour mémoire, à situation égale par rapport à un homme, une femme a eu 19 % de probabilité en moins d'avoir suivi une formation entre 2010 et 2015 (Étude Dares juillet 2020).

Dans ce cadre, la Branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

9-4

Développer les actions de lutte contre l'illettrisme et Français Langue Étrangère (FLE)

Les partenaires sociaux estiment important de développer une communication forte et ciblée sur le problème de l'illettrisme dans l'entreprise. Leur priorité est, également, d'optimiser les financements afin que les salariés concernés bénéficient de formations adaptées à leur situation.

Les parties signataires rappellent également l'importance de l'apprentissage du français à des apprenants non-fran-cophones en France dans le cadre du programme FLE -Français Langue Etrangère-.

D'une façon générale, la non-maîtrise des savoirs de base ou les difficultés rencontrées par certains salariés avec la langue française peuvent les freiner dans l'acquisition des compétences professionnelles clés : savoir lire une consigne, comprendre les consignes de sécurité, respecter les procédures qualité....

9-5

Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquels figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises présentent aujourd'hui la diversité comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Chapitre 4

Être acteur de son évolution professionnelle

Article 10

La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du Plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les salariés à recourir à ce dispositif.

10-1

Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

10-2

Accompagnement et financement

Les parties signataires recommandent qu'un accompagnement du candidat soit organisé par l'organisme certificateur et/ou un prestataire indépendant.

La durée de l'accompagnement est, en moyenne, comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

L'accompagnement peut être financé par l'OPCO, l'employeur, Pôle emploi, le Conseil Régional ou une association «Transition Pro».

Article 11

Le CPF

Le compte personnel de formation est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du Compte Personnel d'Activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

— Le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF.

— Le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation ; L'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

11-1

Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

11-2

Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel «moncompteformation.gouv.fr» d'un espace Personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- D'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte),
- D'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF,
- D'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation,
- D'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

11-3

Formations éligibles et déroulement du CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au Répertoire Spécifique.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

11-4

Alimentation du CPF et financement

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, acquièrent 500 euros par an pour se former dans la limite d'un plafond de 5 000 euros.

Les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF figurent sur le site de l'OPCO.

11-5

Abondement du CPF

Selon des critères fixés par la branche par sa Section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge les abondements CPF au titre du Plan de développement des compétences, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'OPCO peut également prendre en charge l'abondement du CPF au titre des versements volontaires des entreprises et des versements conventionnels décidés par la branche lorsque l'accord de branche ne comporte pas de disposition contraire et en cas d'acceptation expresse par la branche

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 couvriraient 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, sous réserve de ses disponibilités financières.

Article 12

Le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

12-1

Formations éligibles et conditions d'accès

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au Registre Spécifique. *Elle est accessible par la VAE. (Termes exclus de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.)*

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en COI ou en COD :

— Lorsque le salarié est en COI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise.

— Lorsque le salarié est en COD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous COD au cours des 12 derniers mois. La demande de financement doit être effectuée alors que le salarié est en poste et la formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat.

12-2

Prise en charge et rémunération

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale «Transition Pro» pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

12-2-1

Prise en charge

Le prix de la formation (frais pédagogiques et de validation de la certification) est examiné et pris en charge par les Associations transition pro. Celles-ci mobilisent prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié. Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à «Transition Pro» par le ou les différents financeurs du projet.

12-2-2

Rémunération

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail et le salarié en COI, sa rémunération pourra varier de 60 % à 100 % au regard de son revenu et de la durée de la formation. L'employeur est ensuite remboursé chaque mois par l'Association transition pro, selon le barème de prise en charge.

Lorsque le salarié est en COD sa rémunération est calculée sur le salaire moyen. Elle est versée par les Association Transition Pro. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Chapitre 5

Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 13 **L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

13-1 **Objet**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

13-2 **Périodicité**

Sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente, il est réalisé tous les 2 ans. Tous les 6 ans, un entretien «d'état des lieux» permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le suivi d'une Afest peut être comptabilisé lors du bilan de l'entretien professionnel.

13-3 **Ancienneté du salarié**

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, certains cas d'absence peuvent ouvrir la possibilité de réalisation de l'entretien avant l'écoulement de ces deux ans.

13-4 **Contenu de l'entretien et abondement correctif**

L'employeur doit informer le salarié sur, à titre non exhaustif :

- L'activation de son compte personnel de formation,
- Les abondements qu'il est susceptible de financer,
- Le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires -ces deux critères s'appliquant de manière cumulative-, l'employeur doit abonder le CPF de ce salarié d'un montant de 3 000 €.

Article 14 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié, ses aptitudes et motivations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

14-1 **Déroulement**

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures. Le bilan est réalisé sous la conduite d'un prestataire ad'hoc et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 15 **Le CEP**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est effectué par des conseillers d'orga-

nismes habilités.

15-1

Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Chapitre 6

Déroules pédagogiques et actions de formation

Article 16

Une action de formation redéfinie

L'action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu'elle influe sur la politique de formation des entreprises, l'achat des formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des organismes de formation, la définition de l'action de formation comporte des enjeux importants. Aujourd'hui, l'action de formation doit être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie en présentiel, en distanciel ou en situation de travail.

Son objet est :

- D'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, leur maintien dans l'emploi, maintenir le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et leur permettre d'obtenir une qualification plus élevée ;
- De réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques issus d'une qualification inadaptée aux mutations techniques et structurelles des entreprises, et permettre aux salariés dont le contrat est rompu d'obtenir des emplois nécessitant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- De faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- D'aider à la mobilité professionnelle.

Article 17

Favoriser le recours aux formations multimodales

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large choix de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

17-1

L'action de formation en situation de travail -l'AFEST-

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

17-1-1

Déroulement

L'Afest peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Elle s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques,
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

17-1-2

Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. *La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un «certificat de réalisation». (Termes exclus de l'extension par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.)*

Comme indiqué à l'article 16-2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une Afest peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

17-1-3

L'Afest dans la Branche

L'Afest ne ciblant que ce qui ne s'apprend qu'en situation de travail, elle est susceptible d'intéresser fortement les entreprises de la Branche HCR dans la mesure où celles-ci sont, par tradition, familiarisées avec le tutorat et la «formation sur le tas», et où la taille des entreprises s'y prête.

D'ailleurs, les retours d'expérience des entreprises et des salariés montrent la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise. C'est pourquoi, la Branche souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation. Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

17-2

La formation ouverte et/ou à distance -FOAD-

La FOAD ou e-learning, formation à distance, digital learning, e-formation, formation multimodale... constitue une modalité pédagogique possible pour certains types de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation -formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance ...-

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les formations pratiques et technologiques aux métiers de base nécessitant des matières premières alimentaires et/ou des mises en pratique de règles d'hygiène alimentaire ne sont pas accessibles aux formations dispensées en distanciel. Il en est de même pour les formations en alternance.

17-2-1

Les conditions de réalisation

La FOAD doit remplir trois conditions cumulatives :

- Une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant,
- Une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser,
- Des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un «certificat de réalisation».

17-2-2

Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle permet, dans le stricte cadre de la volonté des partenaires sociaux exprimée à l'article 19-2 :

- Une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps,
- Un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile learning, Mooc, Spoc et Cooc ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD.

	MOOC	COOC	SPOC	SOOC
Définition simple	Formation en ligne, ouverte à tous, accessible à tout moment, et partout.	Formation en ligne, ouverte aux collaborateurs, nouvelles recrues, clients et prospects, partenaires d'une entreprise, accessible à tout moment, partout	Formation en ligne, ouverte à un nombre réduit de personnes.	Formation en ligne à destination des professionnels dans le cadre de leur formation continue.

- Une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, «qualification» ...).

Article 18

La qualité de la formation

18-1

Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification «Qualiopi» vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

18-2

La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale - composée de cinq collèges dont les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles -, chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences est chargée :

- De contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Elle émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification.
- D'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- De répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- De participer, avec les Branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre 7

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Article 19

Information et formation

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un pré-requis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux -VAES-. La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérimentielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Chapitre 8

Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 20

L'Organe de gouvernance - La CPNE-HCR

La CPNE-HCR est l'organe politique paritaire de la Branche dont elle détermine la stratégie en matière de formation et d'emploi. Elle est seule habilitée à engager la Branche dans ces domaines.

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de la présence paritaire des professionnels en région, qui par leur expertise et leur connaissance des enjeux dans leur territoire, sont des acteurs essentiels et pro-actifs dans la mise en place de la politique de la CPNE HCR en matière d'emploi et de formation.

Les missions de la CPNE-HCR sont principalement :

- De favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- D'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- De reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- D'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPME.
- De développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNE-HCR appuie ses travaux sur les données de l'Observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de Branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises ainsi que du financement de la formation dans la Branche. À ce titre, une réflexion sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pourra être engagée.

Par ailleurs, ils la chargent 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.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par Certidev et s'associe, en tant que que besoin, à d'autres CPNE pour la création de COPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associée à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la branche. Dans ce cadre, la CPNE-HCR est chargée, par les partenaires sociaux, de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO aux entreprises, notamment aux TPME.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-HCR.

Dans le cadre de ses missions, et en tant que besoin, la CPNE-HCR travaille en relation avec les organes institutionnels de l'État chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 21

L'organe de gestion : La SPP-HCR

Au sein de l'OPCO, la SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE-HCR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNE.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du conseil d'Administration de l'OPCO et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNE-HCR un bilan d'activité de la Branche.

Article 22

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications -OPMQ-

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les projections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNE-HCR est habilitée à demander à l'Observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la Branche. Ces études permettent à la CPNE d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Article 23

L'outil au service de la branche, l'OPCO

23-1

Un objectif : optimiser le financement de la formation de la Branche

L'OPCO prend en charge notamment :

-
- Les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés
 - Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23-2 **Missions et services**

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la Branche et des entreprises ;

- À la Branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles,
- Aux entreprises, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

Chapitre 9 **Dispositions diverses**

Article 24 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 **Révision - dénonciation de l'accord**

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. 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 26 **Dépôt - publicité - extension 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.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion 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 HCR.

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**

[Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill. applicable un jour franc après la publication de son arrêté d'extension]

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

ASMOTEC ;

FAGITH ;
SFH ;
SNRPO ;
FNBF ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRLH SYNHORCAT ;
SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013⁽¹⁾, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SNRC ;
FAGITH ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT COMM ;
INOA CFE CGC.

⁽²⁾, applicable à compter du lendemain de la date de son arrêté d'extension au Journal officiel

(2) Décrets, arrêtés, circulaires

Conventions collectives

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes

NOR : ETST1403075A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 4 juillet 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes ;

Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 janvier 2014.

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes : «Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998» figurant à l'article 1^{er} sont exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les termes : «Cafétérias et activités du même type» et «NAF 56.10 B» contenus à l'annexe 1 sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de l'ensemble des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, signataires du présent accord, s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que, dès la parution des textes fondateurs de l'actuel dispositif de formation continue - Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 et Loi du 16 juillet 1971 -, elles ont, dans le cadre d'accords collectifs nationaux, mis en place les structures paritaires de formation et d'emploi de la Profession par la création du FAFIH en 1974 et de la CNPE/IH en 1982.

Dès lors, la négociation collective est devenue, à la faveur des différents Accords Nationaux Interprofessionnels, l'instrument de l'élaboration et du développement de la politique de la formation et de l'emploi de la Profession.

Dans ces circonstances, les parties signataires du présent accord :

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail,

- contribue à répondre aux besoins des entreprises en personnel qualifié,

- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe ;

se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition de qualifications,

- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle,

- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances ;

s'engagent à mettre en œuvre les moyens adaptés à son développement en cohérence avec les orientations politiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles réunies au sein de la CPNE / IH.

Dans le même temps, les parties signataires du présent accord :

Observent que le développement du tutorat tend à accroître la qualité et l'efficacité des formations lorsque celles-ci se déroulent dans le cadre d'un enseignement en alternance associant des séquences de formation en centre de formation et en entreprise, tel que prévu dans le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Confirment leur attachement à l'Apprentissage, traditionnellement développé dans la Profession composée, en majorité, de TPE pour lesquelles elles entendent conserver une place prééminente dans la politique générale de formation.

Enfin, les parties signataires prennent acte qu'elles constituent plusieurs branches professionnelles regroupant des activités identifiées dans une convention collective nationale.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des «Hôtels, Cafés, Restaurants», du «Personnel des entreprises de restauration de collectivités», et des «Chaînes de Cafétérias et assimilées».

Ce faisant, elles décident que le présent accord constitue un «Accord Collectif National Professionnel», ci-après désigné «accord cadre».

Cet accord cadre est complété :

- par des annexes,

- par des accords paritaires conclus par les branches professionnelles visées ci-dessus ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective,

- par des accords d'entreprise lorsque ceux-ci sont explicitement prévus par les parties signataires.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord cadre que dans un sens

plus favorable.

Article 1 **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013⁽¹⁾, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SNRC ;

FAGITH ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

INOA CFE CGC.

⁽²⁾, applicable à compter du lendemain de la date de son arrêté d'extension au Journal officiel

(2) Décrets, arrêtés, circulaires

Conventions collectives

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes

NOR : ETST1403075A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 4 juillet 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et ses activités connexes ;

Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 janvier 2014.

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes : «Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998» figurant à l'article 1^{er} sont exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les termes : «Cafétérias et activités du même type» et «NAF 56.10 B» contenus à l'annexe 1 sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Les dispositions du présent accord cadre concernent les entreprises de la Métropole, celles des départements et des régions d'Outre Mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe 1 et/ou entrant dans le champ d'une des Conventions Collectives Nationales suivantes :

Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (à l'exclusion des entreprises situées dans les DROM)

Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR) du 30 avril 1997

(Exclu de l'extension par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.) Convention collective nationale des chaînes de cafétérias

et assimilés du 28 août 1998

Convention collective nationale des casinos, du 29 mars 2002

Accord du 11 décembre 2003 portant adhésion des entreprises exerçant une activité de Thalassothérapie au Fafih.

Article 2

Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires du présent accord cadre confirment le FAFIH / OPCA, en sa qualité d'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, pour collecter, mutualiser et gérer, paritairement, les dispositifs de formation professionnelle qui résultent de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, pour lesquels il est agréé par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Article 3

Dispositions financières

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

3-1

Les entreprises employant 20 salariés et plus

Compte tenu des agréments du Fafih, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

— Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du Plan de formation, à verser au Fafih/OCPA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994.

Soit :

— Option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1^{er} mars

— Option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

— Une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, à verser au Fafih/OCPA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, avant le 1^{er} mars.

3-2

Les entreprises employant de 10 à 19 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

— Une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du Plan de formation, à verser au Fafih/OCPA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, selon l'une des deux options prévues à l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes

Soit :

— Option I : versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale avant le 1^{er} mars

— Option II : versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % avant le 15 septembre.

— Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, à verser au Fafih/OCPA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes, avant le 1^{er} mars.

3-3

Les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

— Une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année en cours au titre du Plan de formation.

— Une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation.

Ces deux contributions sont à verser au Fafih/OCPA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes avant le 1^{er} mars.

3-4

Mutualisation des fonds collectés par le Fafih / OPCA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le Fafih/ OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

— Plan de formation

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés sont gérés paritairement au sein d'une section particulière du Fafih.

— En tant que besoin, sur décision du Conseil d'Administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 10 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant entre 10 et 49 salariés sont gérés au sein d'une section particulière.

— En tant que besoin, sur décision du Conseil d'Administration, le Fafih peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 50 salariés adhérant au Fafih.

Les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus sont gérées au sein d'une section particulière.

— Professionnalisation

— Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont gérés paritairement au sein d'une section particulière du Fafih.

3-5

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

— Le Fafih est chargé de collecter le prélèvement obligatoire compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et de la professionnalisation qui s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA-FAFIH.

— Le pourcentage de prélèvement est fixé annuellement par arrêté ministériel.

— La ventilation sur les dispositifs «plan de formation» et «professionnalisation» est établie annuellement par accord professionnel sectoriel. Relativement à l'année 2010, un premier accord a été conclu le 16 décembre 2009.

— Les sommes prélevées sont reversées au FPSPP avant le 30 juin de l'année de collecte.

Article 4

Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Mod. par Avenant n° 1, 12 févr. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;

ASMOTEC ;

FAGITH ;

SFH ;

SNRPO ;

FNBF ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRLH SYNHORCAT ;

SNERS.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013⁽¹⁾, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SNRC ;

FAGITH ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

INOA CFE CGC.

⁽²⁾, applicable à compter du lendemain de la date de son arrêté d'extension au Journal officiel

(2) Décrets, arrêtés, circulaires

Conventions collectives

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes

NOR : ETST1403075A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 4 juillet 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes ;

Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 janvier 2014,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes : «Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998» figurant à l'article 1^{er} sont exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les termes : «Cafétérias et activités du même type» et «NAF 56.10 B» contenus à l'annexe 1 sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

4-1

Le plan de formation

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

4-1

Le Plan de formation

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des

salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans la cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation ; celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation («les actions d'adaptation au poste de travail ou liés à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise» et «les actions de développement des compétences») entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

4-1-1

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'obligation à la charge de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

— Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

— Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Le temps de formation est nécessairement du temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien de la rémunération.

4-1-2

Les actions de développement des compétences

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

En application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail :

— soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié,

— soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait (L. 6321-6 du Code du travail).

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour le dénoncer (article R. 6321-4, du Code du travail).

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation visée à l'article D. 6321-5 du Code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues (article L. 6321-8 du Code du travail).

4-2

La Professionnalisation (par la formation en alternance)

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est notamment, l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en centre de formation.

Elles confirment leur volonté :

— d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, ainsi que leur qualification professionnelle,

— de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en Contrat à Durée Indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires des Accords Nationaux Interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs.

4-2-1 Le Contrat de Professionnalisation

a objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

- (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du Code du Travail «L. 6314-1 du Code du travail», soit :

- un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles,

- ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales (CCN hôtels, cafés, restaurants, CCN personnel des entreprises de restauration de collectivités et CCN des chaînes de cafétérias et assimilées),

- ou une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE/IH,

afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

- (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau ou bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 981-1 du Code du Travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE âgés de 26 ans et plus.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du Code du Travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgés de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

c durée du contrat de professionnalisation

1/ le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord cadre préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

Ainsi les publics ne disposant pas de connaissances techniques préalables et qui recherchent prioritairement un travail bénéficieront d'un contrat de professionnalisation court de 6 mois, dont l'objectif est notamment un Certificat de Qualification Professionnelle ou la RECAPE (REConnaissance d'APtitude à l'Emploi).

2/ le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;

- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;

- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branches, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secon-

daire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- Pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- Pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- Lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- Lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- Lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branches, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques.

d

nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômes de la filière CQP/IH - existants ou à venir -, aux CAP, aux Brevets Professionnels, aux Mentions Complémentaires, tels que définis par les accords des différentes branches professionnelles signataires du présent accord cadre.

À la demande de l'un des signataires de l'accord cadre, les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un ré-examen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE/IH.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 6-2 et en liaison avec la CPNE/IH, le Conseil d'Administration du FAFIH / OPCA déterminera, en fonction des accords collectifs existants et des orientations qui lui auront été transmises par les branches professionnelles, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le Conseil d'Administration, après avis de la Commission ad hoc, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH / OPCA dispose.

e

durée des actions de professionnalisation

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu) Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

Le contrat de professionnalisation peut, en outre, comporter des actions d'évaluation et d'accompagnement.

1/ les actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2/ les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu) La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat sans excéder 33 % lorsque la personne est :

- Un jeune de 16 à 25 ans révolus
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
 - visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP, Bac Pro, BP, BTS ou autres...),
 - si la nature de la qualification visée le requiert.
- Un bénéficiaire de minima sociaux : revenu de solidarité active -RSA-, l'allocation de solidarité spécifique -ASS-, l'allocation aux adultes handicapés -AAH-, ou une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
- Un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile.

f

Rupture anticipée du contrat de professionnalisation

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu) En cas de rupture anticipée d'un contrat de professionnalisation d'au moins douze mois, (durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée) et sous réserve que le bénéficiaire du contrat ne soit pas à l'origine de la rupture, le Fafih continuera de financer les actions de professionnalisation durant trois mois maximum.

Pendant la période de trois mois, le bénéficiaire disposera du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

4-2-2

La période de professionnalisation

a

objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat indéterminé et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminé conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail.

b)

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

En application de l'article L. 6324-2 du Code du Travail, la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluri compétence est nécessaire telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes... ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE/IH,
- aux salariés de l'entreprise qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux salarié(e)s de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental,
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées,
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

c

objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article «L. 6314-1 du Code du travail précisée à l'annexe 2 du présent accord cadre et dans les accords de branches, en particulier les CQP - existants ou à venir.

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

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord cadre demandent à la CPNE/IH d'établir une liste de ces objectifs.

Pour ce faire, la CPNE/IH devra prendre en compte, notamment :

- ✓ les priorités présentées dans la politique générale de la formation professionnelle,
- ✓ les données chiffrées établies par le FAFIH / OPCA et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- ✓ la liste des qualifications figurant à l'annexe 2 du présent accord cadre.

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu) Les objectifs établis par la CPNE IH figurent en annexe 2 bis du présent accord. Celle-ci procédera au réexamen de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Les objectifs établis par la CPNE Casinos et la CPNE RCLS pourront compléter ce présent article.

d

mise en œuvre de la période de professionnalisation

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) En application des dispositions de l'article L. 6324-7 du Code du travail», les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du Code du travail»,

— (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail»,

— soit par accord de branches professionnelles ou par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences.

e

Durée de l'action dans le cadre de la période de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 80 heures

4-2-3

Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu)

a

financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH / OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

À cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au Conseil d'Administration du FAFIH / OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b

forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du Code du Travail, soit 9,15 euros à la date de signature du présent accord cadre.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH / OPCA a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

Les forfaits horaires figurant dans la grille de modulation s'appliquent également aux contrats de professionnalisation conclus avec :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active -RSA-, l'allocation de solidarité spécifique -ASS-, l'allocation aux adultes handicapés AAH, ou les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.
- les bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé dans les DROM

4-2-4

Le Tutorat

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Les signataires du présent avenant rappellent leur attachement au rôle éducatif de l'entreprise, traditionnellement développé dans le cadre de l'alternance et observent que, dans le secteur, l'entreprise et le tuteur sont fortement impliqués dans l'éducation et la culture professionnelles.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Ils considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) À cet effet, l'acquisition d'une certification par la VAE est encouragée.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) La formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquièrent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

a

désignation du tuteur

— Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de trois personnes : stagiaires et/ou salariés présents

dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

— L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de deux personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b **missions du tuteur**

— accompagner le salarié ou le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,

— aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise,

— contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle,

— participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

c **Accréditation des tuteurs**

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce le principal de la responsabilité dans l'évaluation de la formation et par tant, de sa validation. C'est pourquoi, la profession a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur, sorte de « permis de former ».

L'accréditation est délivrée par la CPNE-IH après que le tuteur ait suivi une formation réalisée par des formateurs « labellisés par la CPNE-IH ».

Ainsi, une accréditation sera remise à tout tuteur justifiant d'une formation de 20 heures dispensée par un organisme de formation signataire de la charte de partenariat mise en place en 2008 par le Fafih ou accrédité par la CPNE-IH.

La formation porte, entre autres, sur les thèmes suivants :

— la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise

— la transmission des savoir être et savoir faire

— l'insertion dans la vie professionnelle

— la capacité à évoluer

d **Tutorat externe**

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

e

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

Financement du tutorat

Le FAFIH / OPCA finance les coûts spécifiques liés :

— à la formation de tuteur,

— à l'exercice de la fonction tutorale, dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du FAFIH / OPCA.

Par avenant du 12 février 2008 (avenant n° 1) à l'accord du 15 décembre 2004, les partenaires sociaux ont incité les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Ainsi, dès lors que le tuteur est "accrédité CPNE-IH", une partie des sommes reçues par l'entreprise au titre du financement de l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions visées au premier alinéa et selon les règles fixées par le conseil d'administration du Fafih, lui est reversée⁽¹⁾.

(1) Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises relevant d'une branche qui aurait négocié son propre dispositif de valorisation de l'exercice de la fonction tutorale, telle la restauration collective.

En application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le Fafih prend en charge, selon des modalités, conditions

et publics décidés par le conseil d'administration du Fafih, et en fonction de ses disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

4-2-5

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

Validation des acquis en Apprentissage et CQP

Les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre les dispositions de l'article 32 de la loi du 24 novembre 2009, tendant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à permettre à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH.

À cet effet, un accord national collectif professionnel a été conclu le 15 avril 2010.

4-3

Le Droit Individuel à la Formation -DIF-

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle. Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4-3-1

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

a

principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile.

Ce droit est utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités visées à l'annexe 3, complétées le cas échéant par accords de branches et à l'issue de l'entretien professionnel.

b

mesure transitoire

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient d'un DIF à hauteur de :

- 14 H au titre de l'année 2004 qu'ils pourront utiliser à compter du 1^{er} mai 2005,
 - ou 34 H au titre de 2004 et 2005 qu'ils pourront utiliser à compter du 1^{er} janvier 2006, au choix de l'entreprise.
- Pour les salariés en CDI à temps partiel, le même calendrier s'appliquera aux dispositions prévues par l'article 4-3-2-3ème alinéa du présent accord cadre.

4-3-2

Durée

— Tout salarié en CDI justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

— Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

— (Avenant n° 2, 22 juin 2010, non étendu) Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, cette durée est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures.

— (Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 6323-3 du Code du travail, cette durée est calculée au prorata temporis, plafonnée à 120 heures.

Par accords de branches, des modalités particulières de mise en œuvre du DIF peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Ces modalités peuvent être également prévues par accord d'entreprise.

4-3-3 Suspension

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

En cas d'absence consécutive à un accident du travail, celle-ci est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF dans la limite d'une année à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail.

4-3-4 Procédure

a les conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF, doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie,
- la durée de l'action,
- les modalités de déroulement de l'action,
- les dates de début et de fin de l'action,
- le coût de l'action,
- la dénomination de l'organisme prestataire.

Des accords de branches ou d'entreprises pourront définir des mentions et des moyens particuliers.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

b cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit,
- la nature de l'action ne relève pas des priorités visées à l'annexe 3, fixées par les accords de branches,
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4-3-4 a du présent accord cadre.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH / OPCA.

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration, le FAFIH/ OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le Code du Travail. Ces montants seront prélevés sur la contribution du plan de formation.

c report de la demande de DIF

Lorsque le FAFIH / OPCA refuse la prise en charge du coût du DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée.

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4-3-4 a. du présent accord cadre avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

4-3-5 Priorités

(Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu) Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe 3 du présent accord cadre, complétée, le cas échéant, par accords de branches.

Ce faisant, l'article 4-5 de l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la

vie dans la Branche des Casinos et l'article 4-6 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la Branche de la Restauration Collective, sont, de facto, modifiés.

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

Les parties signataires délèguent au Conseil d'Administration de l'OPCA Fafih la révision des priorités et leur mise en œuvre. Celui-ci devra s'assurer de l'information des entreprises adhérentes par tout moyen approprié.

4-3-6

Réalisation du DIF

Tout DIF se déroule en dehors du temps de travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau des branches, à la demande du salarié, une entreprise ou un groupe d'entreprises peut décider de mettre en œuvre un DIF pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie.

Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

4-3-7

Financement du DIF

Le financement du DIF sera assuré par le FAFIH / OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

À cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au Conseil d'Administration du FAFIH / OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ce dispositif de formation.

a

financement des DIF prioritaires

1/ coûts pédagogiques des DIF prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

2/ frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH/OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA.

3/ allocation de Formation des DIF prioritaires

(Al. exclu de l'extension par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.) Selon les disponibilités financières, l'allocation de formation pour les DIF prioritaires sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation, ou, à défaut, sur la contribution du plan de formation.

(Al. exclu de l'extension par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.) Cette mesure fera l'objet d'un examen par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article 10 du présent accord cadre, et au plus tard, pour la première année, au cours du dernier trimestre 2005.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH / OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH / OPCA.

Lorsque le FAFIH / OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

b

financement des DIF non prioritaires

1/ coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH / OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront

décidées par le conseil d'administration du FAFIH/OPCA.

2/ frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

3/ allocation de Formation des DIF non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005, au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH /OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH / OPCA.

Lorsque le FAFIH / OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

4-3-8

Transférabilité

Le DIF est transférable dans les deux cas suivants :

- dans le cadre de Groupes pour leurs sociétés filiales,
- en application de l'article L. 122-12, alinéa 2 du Code du Travail.

4-3-9

Portabilité du DIF

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

1

La portabilité du DIF pendant le préavis, ou «portabilité immédiate»

En cas de démission ou de rupture conventionnelle, le salarié peut bénéficier de ses heures de DIF acquises et non utilisées dans les conditions du droit commun en ce qui concerne la demande. Le financement de l'action de formation répond aux dispositions décidées par le CA du Fafih.

En cas de licenciement, hors faute lourde, le salarié dispose d'un droit à l'utilisation de son DIF, à la condition qu'il en fasse la demande. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle doit se réaliser durant le temps de travail.

Le financement s'effectue sur la base d'une monétarisation des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du Code du travail.

2

La portabilité du DIF après la cessation du contrat de travail, ou «portabilité différée»

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou d'échéance du terme du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le solde des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est monétarisé les conditions visées à l'article L. 6323-18 du Code du travail.

La mise en œuvre de la portabilité différée se fait dans les conditions décrites ci-après :

— **Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de son nouvel employeur dans les deux ans de son embauche.**

— Si l'employeur accueille favorablement la demande de formation du salarié, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève la nouvelle entreprise. La somme est imputée sur le budget «professionnalisation» dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du Code du travail.

L'action peut se dérouler pendant le temps de travail ou en dehors. Dans cette dernière hypothèse, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

— En cas de refus de l'employeur,

Si l'action de formation est en lien avec les priorités de la Branche, l'OPCA compétent pour le financement est celui dont relève le nouvel employeur. La somme est imputée sur le budget «professionnalisation», dans les conditions visées à l'article L. 6323-18 du Code du travail.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

Si l'action est sans lien avec les priorités de la branche, elle n'est pas prise en charge.

L'action se déroule hors temps de travail et sans allocation de formation.

— **Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF monétarisé auprès de Pôle emploi**

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de son Dif monétarisé pour réaliser une action de formation, de bilan de compétences, de VAE ou de mesures d'accompagnement prescrites par son référent auprès de Pôle Emploi.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits. La somme est imputée sur le budget «professionnalisation» dans les conditions visées à l'article L. 6323-7 du Code du travail.

4-4

Développement de partenariats

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Les partenariats sont un axe fort de la politique du Fafih. Ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils contribuent à la sécurisation des parcours professionnels et permettent l'accès du plus grand nombre à la formation.

À la signature du présent avenant, un accord est conclu avec l'ANLCI afin de renforcer la lutte contre l'illettrisme dans le secteur. D'autres partenariats sont en cours de finalisation, notamment, avec Pôle Emploi et de nombreux Contrats d'Objectifs territoriaux sont conclus, au niveau régional, avec les Conseils Régionaux.

4-5

Le dispositif de Sécurisation des Parcours Professionnels - SPSPP

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le dispositif SPP-Saisonniers mis en place à leur initiative afin de faciliter l'accès à la formation des saisonniers du secteur.

4-6

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

Titre spécial de paiement

L'employeur pourra éventuellement s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. La mise en oeuvre de ce titre de paiement sera définie par accords de branches dont les négociations auront débuté dans les 3 mois suivants la parution du décret d'application relatif à ce dispositif.

4-7⁽¹⁾

(1) NDLR : Du fait de la rémunération du 4-4 en 4-6, le 4-6 actuel devient 4-7

Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon les critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

L'employeur facilite le départ en formation du personnel d'encadrement et doit prévoir l'aménagement des charges de travail.

Son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Les missions et leurs possibilités de mise en oeuvre sont rappelées dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003. Elles seront examinées tous les 2 ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

4-7-1

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

4-7-2

Priorités en matière de formation

Les branches professionnelles définiront pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de

la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

4-7-3

Reconnaissance

Le personnel d'encadrement visé à l'article 4-6 du présent accord cadre doit attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

À cet effet, les entreprises développeront la pratique de l'entretien professionnel au moins tous les 2 ans pour le personnel d'encadrement et les supérieurs hiérarchiques.

4-7-4

Mission du personnel d'encadrement

Les parties signataires du présent accord cadre rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Article 5

Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord cadre mettent l'accent sur le rôle majeur des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de l'activité des branches professionnelles et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

À cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE/IH des travaux réalisés par l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle, sont mis à la disposition des organisations professionnelles et de salariés des branches professionnelles signataires du présent accord cadre.

Article 6

Objectifs, priorités et moyens de la Formation Professionnelle

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

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

Afin de renforcer les moyens d'analyse et d'étude de la Branche, elles définissent ci-après les conditions de création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie - Restauration et des activités connexes.

6-1

Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la Formation Professionnelle

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Les parties signataires du présent accord cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existants sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- Les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation,
- L'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation),
- L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise
- L'accès aux certifications
- La mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- Les conditions d'examen, par la CPNE/IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles,
- La définition des objectifs et priorités de formation ainsi que du DIF,
- La portabilité du DIF
- L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés,
- L'entretien professionnel,
- Le passeport formation,
- La validation des acquis de l'expérience,

— Le bilan de compétence.

— Le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

6-1-1

L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définis par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle.

6-1-2

Le passeport formation

Afin de permettre au salarié de disposer d'une traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un accord de branche ou d'entreprise déterminera son contenu et toutes les informations que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

6-1-3

La validation des acquis de l'expérience

Les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 s'appliquent.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) Les dispositions des Accords Nationaux Interprofessionnels du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 s'appliquent.

6-1-4

Le bilan de compétence

L'accès au congé de bilan de compétences visé à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de cet organisme.

6-2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé par le présent accord paritaire en vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

6-2-1

Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs membres de la CPNE/IH et/ou membres du FAFIH / OPCA, constituant un Comité de pilotage paritaire, à savoir :

— 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations professionnelles d'employeurs,

— 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national.

Ce nombre est susceptible d'évoluer en fonction d'éventuelles futures adhésions au FAFIH / OPCA.

Les membres du Comité paritaire de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent

être dûment mandatés par leurs organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés.

6-2-2

Rôle et Missions de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'Observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences.

L'Observatoire permet de doter les branches et les régions d'éléments d'analyse de mise en œuvre de leur politique nationale et/ou régionale pour :

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés relevant des branches professionnelles visées par le présent accord cadre,
- assurer un suivi de leur évolution,
- travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long terme.

6-2-3

Fonctionnement de l'Observatoire

Les travaux demandés à l'observatoire et acceptés par le Comité de pilotage sont réalisés par le FAFIH / OPCA agissant en qualité de cellule technique. Il peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du conseil d'administration du FAFIH.

Les résultats des études, des recherches et des travaux d'observation réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont présentés aux échéances fixées par la CPNE/IH.

Les études, les recherches et les travaux d'observation réalisés par l'Observatoire sont la propriété de la CPNE/IH dont elle confie le dépôt au FAFIH / OPCA afin qu'il les tienne à la disposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant à la CPNE/IH.

Les modalités de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront précisées dans un règlement intérieur.

6-2-4

Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par le FAFIH / OPCA sur les fonds issus de la contribution 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

En application de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration du FAFIH / OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE/IH.

6-2-5

Rattachement de l'ADEFIH à l'Observatoire Prospectif de Métiers et des Qualification de l'Hôtellerie et de la Restauration

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

L'ADEFIH, service rattaché à l'Observatoire, est intégré au Fafih.

Par délégation des CPNE-IH et CPNE Casinos, le Fafih est chargé - au moyen de l'Adefih - d'administrer les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de ces deux CPNE.

À ce titre, le Fafih met en œuvre les actions que ces CPNE décident de conduire, notamment en matière d'élaboration et de reconnaissance des qualifications ; il est également l'organe certificateur des CQP qui relèvent de son champ de compétence.

6-3

Dotations aux CFA

En application de l'accord cadre du 27 septembre 1993 et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux signataires du présent accord cadre réaffirment leur attachement au financement des frais de fonctionnement des CFA et en reconduisent les dispositions.

Article 7

L'information des T.P.E. et le développement de la formation de leurs salariés

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Considérant les spécificités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, composé majoritairement d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises et conscientes que celles-ci

rencontrent des difficultés spécifiques de mise en œuvre de projets de formation qui se traduisent par l'indisponibilité des salariés concernés, les parties signataires s'associent à l'effort déployé par les pouvoirs publics en vue de permettre à ces entreprises d'organiser dans les meilleures conditions le départ en formation de leurs salariés.

Elles s'engagent à développer, par tout moyen approprié, l'information tant des chefs d'entreprise que des salariés sur les différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les professionnels des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Elles recommandent de doter les professionnels en exercice des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui conditionnent la réussite d'une entreprise.

Pour ce faire, le FAFIH / OPCA développe historiquement des services de proximité chargés notamment, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes au FAFIH / OPCA.

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu) À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son Conseil d'Administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Article 8

Instances paritaires de l'Hôtellerie Restauration et des activités connexes : la CPNE/IH et le FAFIH

8-1

La CPNE/IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE/IH et aux CRPE/IH telles que définies dans l'Accord du 12 janvier 1982, modifié par l'Accord du 5 février 1999 et l'Accord du 25 septembre 2003.

La CPNE/IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'Industrie Hôtelière et des branches qui composent la CPNE/IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'Industrie Hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE/IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE/IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial notamment à l'appui des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP/IH établis par la CPNE/IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation,
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE/IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8-2

Le FAFIH/OPCA de l'industrie Hôtelière

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.

Par ailleurs, les parties signataires s'associent à la redéfinition de l'objet social du Fafih tel qu'inscrit dans la loi du 24 novembre 2009.

Désormais, en sa qualité d'OPCA, il «concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences».

Au titre du service de proximité que le Fafih déploie auprès des très petites, petites et moyennes entreprises, il peut prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises.

Il contribue au financement de l'ingénierie de certification et se préoccupe, sans distinction de statut, de la qualifi-

cation et de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

8-2-1

Ingénierie de certification

Dans le cadre de ses missions nouvelles, élargies à l'ingénierie de certification en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties signataires confirment leur politique incitative au développement de la qualification professionnelle.

Ils décident de favoriser la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP.

Ainsi, un budget spécifique, décidé en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, sera consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des salariés d'entreprise, professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

8-2-2

Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyen.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises. Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour se faire, le Fafih mobilise ses services de proximité. Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur la relation emploi / compétence de l'entreprise. En tant que de besoin, un référent «expert» salarié du Fafih pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Dans ce cas, la prestation de l'organisme de conseil sera prise en charge par le Fafih dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le Conseil d'Administration en fonction de sa disponibilité financière et d'un encadrement de son coût.

Le diagnostic peut également avoir pour effet d'inciter l'entreprise à mettre en œuvre un plan de formation, démarche qu'elle n'aurait pas engagée sans l'intervention technique du Fafih.

8-2-3

Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les actions concourant à la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi sont éligibles de façon égale.

a)

Qualification et requalification des salariés

Sont concernés en premier lieu les salariés dont le déficit de formation fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi.

Il s'agit de consolider les dispositions prévues par l'accord du 15 décembre 2004 et celui du 28 mars 2007 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, notamment de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

b)

Qualification et requalification des demandeurs d'emploi

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant / gagnant, conclu au niveau national et régional.

• un partenariat Fafih / Pôle Emploi :

la Préparation Opérationnelle à l'Emploi - POE - permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétence correspondant à l'emploi s'élève à 400 h maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages certifiants et recommandent de privilégier :

— L'alternance,

— Le suivi en entreprise,

— Le financement de la totalité des parcours professionnels (Le Fafih pouvant intervenir pour financer l'éventuel solde non pris en charge par les partenaires constitutionnels)

Les actions feront l'objet d'un financement du Fafih, de Pôle Emploi et du FPSPP dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs pourront être mis en place.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-IH le suivi et la mise à jour des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi.

À cet effet, elle établira un bilan annuel des actions menées.

• Des partenariats Fafih / Conseils Régionaux

Différentes mesures seront mises en place autour de stages pré qualifiants ayant pour objectif la Recape et des stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP.

8-3

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

Participation à un jury d'examen ou de VAE» est inséré à l'article 8 «Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE/IH et le FAFIH

Les parties signataires marquent leur volonté de favoriser la participation des salariés, professionnels des métiers relevant des activités entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 décembre 2004, aux jurys d'examen ou de VAE.

Elles prennent acte que lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail.

En application du dernier alinéa de l'article L. 6313-1 du code du travail, les dépenses relatives aux frais de transport, de restauration et, le cas échéant, d'hébergement liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

— Pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur un budget spécifique et imputées sur le plan de formation

— Pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le «préciput» (dotation relative aux frais d'instances paritaires perçue par les organisations professionnelles et syndicales).

8-4

(Avenant n° 2, 22 juin 2010, étendu)

Le Fafih organisme collecteur de la taxe d'apprentissage - OCTA

Les parties signataires conviennent de s'engager dans une démarche tendant à doter le Fafih OPCA d'un agrément en qualité d'OCTA, collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Article 10

Suivi de l'Accord

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE/IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation, seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord cadre.

Article 11 Publicité

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Article 12 Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministre du Travail, de l'emploi et de la Cohésion sociale.

Annexe 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013⁽¹⁾, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SNRC ;

FAGITH ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

INOA CFE CGC.

⁽²⁾, applicable à compter du lendemain de la date de son arrêté d'extension au Journal officiel

(2) Décrets, arrêtés, circulaires

Conventions collectives

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 4 février 2014 portant extension d'un avenant à l'accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de ses activités connexes

NOR : ETST1403075A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 4 juillet 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et ses activités connexes ;

Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 janvier 2014.

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 2013 à l'accord national professionnel susvisé.

Les termes : «Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998» figurant à l'article 1^{er} sont exclus de l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005), en tant que les organisations patronales signataires du présent avenant ne sont pas représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Les termes : «Cafétérias et activités du même type» et «NAF 56.10 B» contenus à l'annexe 1 sont exclus de l'extension, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mars 2005).

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2014.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
(Exclu de l'extension par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr.) Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10 B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
Centres de bowling	NAF 93.11 Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
Casinos jeux	NAF 92.00 Z

Annexe 2

Les qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes figurent dans la liste ci-dessous.

Sont également ouverts à la période de professionnalisation, les diplômes, les qualifications ou toute formation dont l'objectif est défini par la CPNE/IH et qui ont trait aux métiers exercés dans toute entreprise entrant dans le champ d'application visé à l'annexe 1 du présent accord cadre.

Personnel des entreprises de Restauration de collectivités	<p>CQP Chef Gérant</p> <p>Employé Technique de Restauration</p> <p>Employé Qualifié de Restauration</p> <p>Autres qualifications reconnues prioritaires par accord de Branche</p> <p>Certification Tuteur</p>
Chaînes de Cafétérias et assimilées	<p>CQP assistant d'exploitation</p> <p>CQP agent de restauration</p> <p>Certification tuteur</p> <p>CQP exploitant en restauration (certificat probatoire).</p>
	<p>Brevet de Maîtrise en pâtisserie</p> <p>Brevet de Maîtrise en cuisine</p> <p>CQP serveur</p> <p>CQP employé d'étages</p> <p>CQP réceptionniste</p> <p>Certification de tuteur</p> <p>Recape</p> <p>CQP assistant d'exploitation</p> <p>CAP restaurant</p> <p>CAP service en brasserie café</p>

Hôtels, Cafés, Restaurants et activités connexes autres que le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les Chaînes de Cafétérias et assimilées.	CAP cuisine
	CAP services hôteliers
	Mention complémentaire accueil réception
	Mention complémentaire cuisiner en dessert de restaurant
	Mention complémentaire sommellerie
	Mention complémentaire employé barman
	Mention complémentaire traiteur
	Baccalauréat professionnel restauration
	Brevet professionnel cuisinier
	Brevet professionnel barman
	Brevet professionnel sommelier
	Brevet professionnel restaurant
	Brevet professionnel gouvernante
	BTS hôtellerie, restauration option A
	BTS hôtellerie, restauration option B
	BTS tourisme (2 options)
	BTS action commerciale
	BTS assistant de gestion PME/PMI
	CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)

2 bis. Objectifs de la CPNE-IH au titre de la période de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SNRC ;

FAGITH ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

INOVA CFE-CGC.

La CPNE-IH décide de développer, en priorité, les périodes de professionnalisation relevant de l'article D. 6332-106-1 du code du travail

Les objectifs sont les suivants :

- Maintien dans l'emploi des salariés
- Accompagnement des salariés dans leur évolution professionnelle
- Lutte contre l'illettrisme

Dans ce cadre, les actions prioritaires ont pour objectif :

1. Parcours dans le cadre de la «prise en charge du client» (avant, pendant et après) sous l'angle de la pluri compétences :

— accueil, comportement, savoir être, savoir faire, culture du client, sens du service, connaissance de l'environnement touristique, autonomie...

2. Parcours dans le cadre d'une «passerelle de compétences»:

— management, TIC, e-commerce, e-réputation, gestion...

3. Parcours d'intégration dans l'entreprise en prenant en compte certains items du point 1 et techniques professionnelles

4. Parcours dans le cadre d'une évolution de l'organisation du travail (matériel, produit, client...) et de l'employabilité du salarié

5. Les langues prises en compte dans les points 1, 2, 3 ou dans le cadre d'un parcours spécifique langues dont les durées sont les suivantes :

— Période telle que visée à l'article L. 6332-22 -2° du code du travail : 150 heures

— Autres périodes : minimum conventionnel de 80 heures

Pour les actions portant sur les «Langues», la désignation d'un tuteur par l'employeur est facultative

3. Actions de formation définies comme prioritaires au titre du DIF

Mod. par Avenant n° 3, 18 juin 2013, étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;

SNRC ;

FAGITH ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;

SYNORCAT ;

SNERS ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT COMM ;

INOVA CFE-CGC.

Priorités DIF	Durée maxi	Coût plafond
Langues étrangères, français, langage des signes*	40 h	20 €
Techniques professionnelles	14 h	9,15 €
Bureautique (Word - Excel)**	14 h	9,15 €
Validation des acquis de l'expérience	24 h	35 €
* Hors français langue étrangère ** Limité à 7 h par formation Word ou Excel ou 14 h par formation Word + Excel		

Accord du 10 janvier 2011

[Étendu par arr. 6 avr. 2012, JO 20 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CF ;

SNRC ;

FAGIHT ;

CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFTD ;
CGT COMM ;
CFE CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-6 et R. 2241-9 du code du travail, tel qu'ils résultent des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991, n° 2004-391 du 4 mai 2004, et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que de l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 «sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels» complétant l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ces textes font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel, de se réunir au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de Loisirs, ci-après désigné «secteur», les partenaires sociaux ont conclu un accord sur «les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle», dès 1985 pour l'Industrie Hôtelière et la Restauration Collective. Ces accords, modifiés respectivement en 1992 et 1994, ont été actualisés dans un accord collectif national commun et élargi le 27 mars 2007.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage, - filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est «le premier choix» d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les «savoirs» professionnels -, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur «l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ensemble de ces textes.

Comme le souligne l'étude prospective «Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ?» réalisée en 2009 par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs, le secteur représente une activité de main d'œuvre qui assure la satisfaction des besoins des individus hors de leur domicile : héberger, nourrir, mais aussi détendre ou divertir et qui répond aux souhaits des individus comme des collectivités.

L'une de ses caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Elles rappellent que le secteur est constitué par plusieurs activités :

- la restauration commerciale,
- la restauration collective,
- l'hôtellerie,
- les cafés, les brasseries, le monde de la nuit,
- les traiteurs et organisateurs de réception,
- la thalassothérapie,
- les casinos,

— les bowlings.

Ces activités sont identifiées dans trois conventions collectives nationales. À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des «Hôtels - Cafés - Restaurants», du «Personnel des entreprises de restauration de collectivités» et des Casinos.

Le secteur dispose d'atouts non négligeables tels une offre diversifiée, une bonne irrigation du territoire, une activité qui ne peut se délocaliser, ni être remplacée par aucune autre, un emploi en progression constante et une création d'entreprises forte.

De plus, les activités qui le composent offrent des emplois transversaux (de nombreuses passerelles existent d'une branche à une autre, engendrant une mobilité naturelle des salariés et favorisant le développement de parcours professionnels et une fluidité du marché du travail) et requièrent des compétences qui sont transférables tant à l'intérieur qu'en dehors du secteur.

Pour autant, il est confronté, à un bouleversement du paysage des métiers et à une évolution des compétences requises qui s'articulent autour :

— d'emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing...),

— du développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluri compétences à côté d'emplois spécialisés,

— d'une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant du dialogue social, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à œuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

— les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi de l'Industrie Hôtelière et des Casinos,

— le Fafih - OPCA de l'Industrie Hôtelière et des activités de loisirs,

— l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs, auquel est rattaché le service certificateur : l'Adefih.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe 1.

Chapitre 1

L'information et l'orientation tout au long de la vie

La complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en matière de formation et l'appétence pour la formation.

Ce constat prend un relief particulier dans le secteur qui connaît, traditionnellement, une forte mobilité interne et externe des salariés et est composé en large majorité de TPE et comprend une population dont la problématique est liée à son statut : les saisonniers.

C'est pourquoi, le Fafih finance des campagnes de communication d'envergure sur les métiers et les enjeux de la formation.

Par ailleurs, dans le cadre de l'individualisation de la formation qui a pris corps avec le DIF et la VAE, mais aussi tenant compte des difficultés d'accès à la formation des TPE ou des saisonniers, le Fafih met en place des mesures de simplification des modalités de mises en œuvre des formations (plateforme téléphonique, site internet dédié contribuant à la facilitation des démarches, réseau de communication, partenariats...).

Au-delà de l'information, les partenaires sociaux du secteur sont, eux aussi, convaincus que l'orientation est un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Ils considèrent que ces vecteurs sont efficaces dès lors qu'ils sont conjugués avec une proximité de services, un rassemblement de moyens et une participation active des entreprises et des salariés.

Ils préconisent le développement des mesures ci-après.

Article 1

Le passeport orientation et formation

Tout salarié qui le souhaite doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport orientation formation. Celui-ci est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation en le complétant par les différentes formations qu'il suivra dans le cadre de l'entreprise. Il recense, notamment :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie,
- le ou les emplois tenus dans une même ou plusieurs entreprises dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- les actions de formation prescrites par Pôle Emploi,
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les signataires encouragent les branches et les entreprises à proposer, par accord, des informations complémentaires que le salarié peut faire figurer dans son passeport formation. Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Le passeport orientation et formation peut être établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels - FPSPP - ou être inspiré du curriculum vitae européen «Curriculum Vitae Europass»* (disponible sur Internet et joint en annexe au présent accord).

* www.europass.cedefop.europa.eu

Toutefois, l'utilisation du «passeport professionnel» élaboré par la CPNE-IH est encouragée.

Article 2

L'entretien professionnel

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les deux ans. Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise ou du marché de l'emploi. Il peut être réalisé lors de l'entretien d'activité.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des deux dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou de la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins deux semaines avant son déroulement. L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

L'entretien professionnel se traduit par un écrit remis au salarié.

Les parties signataires préconisent la mise en place d'une formation à l'entretien individuel en faveur de chacune des parties.

Afin de sensibiliser les entreprises et faciliter l'organisation de cette formation, ce thème figure parmi les priorités du secteur au titre d'actions collectives déployées en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés par le Fafih.

Afin de faciliter la mise en place de l'entretien individuel, les parties signataires souhaitent qu'un outil ressource (support de l'entretien) soit mis à la disposition des petites entreprises. Pour ce faire, les CPNE se rapprocheront de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

Article 3 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou d'orientation suite à une inaptitude professionnelle.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

Chapitre 2

La nature des actions de formation, leur ordre de priorité et les moyens déployés

Article 4 **Les grandes orientations**

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir bénéficié d'une première insertion professionnelle souhaitent donner une nouvelle orientation à leur carrière.

Face à ce constat, la Profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité des métiers,
- insérer durablement les nouveaux salariés et les faire évoluer,
- fidéliser les salariés en place,
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises,
- transmettre les savoirs.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première - apprentissage et insertion en alternance - et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du Ministère du Travail et du Ministère de l'Éducation Nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs territoriaux.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires, les actions de formation qui permettent :

• aux salariés :

- de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise,
- d'optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation,
- d'être acteur de leur évolution professionnelle, notamment grâce au Droit Individuel à la Formation - DIF - et au Congé Individuel de Formation -CIF-

• aux entrants :

- de s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Article 5 **Le développement de partenariats**

Les partenariats sont un axe fort de la politique du secteur. Construits tant au niveau national qu'au niveau régional et local, ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils offrent, outre des financements complémentaires, les conditions d'une simplification de l'accès à la formation et permettent de répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenariats s'établissent soit :

- à l'initiative du Fafih,

-
- à l'initiative conjointe des CPNE, du Fafih ou d'une instance institutionnelle,
 - à une réponse à un appel à projet.

Dans ce sens, les parties signataires, réunies au sein du Fafih, ont conclu, ou sont sur le point de conclure, différentes conventions nationales à déclinaison régionale, avec :

- le Ministère du Travail pour l'ADEC (Action de Développement des Emplois et Compétences)
- le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
- Pôle Emploi
- La Direction du Tourisme
- Les Conseils Régionaux (dans le cadre de Contrats d'Objectifs Territoriaux - COT -)
- l'Association Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI)
- L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH)
- La coordination nationale des Missions Locales
- La coordination des Maisons de Saisonniers.

Ces partenariats ont pour objectif de faire converger les financements vers les publics en déficit de formation, de cofinancer les actions de l'OPCA Fafih et de simplifier l'accès à la formation. Ils font l'objet d'une évaluation à l'issue de leur réalisation.

Article 6 **La mise en place de réseaux de qualité**

Les partenaires sociaux ont souhaité que le Fafih s'inscrive dans une démarche de qualité et, qu'à ce titre, il construise des partenariats avec les différents acteurs de la formation professionnelle afin de garantir les orientations prises.

À la signature du présent accord, plusieurs réseaux de qualité sont mis en place :

- organismes de formation signataires de la charte de partenariat,
- CFA partenaires,
- organismes de formation accrédités pour préparer les CQP,
- formateurs labellisés en vue de la formation des tuteurs en entreprise,
- tuteurs accrédités,
- accompagnateurs VAE-CQP,
- «Ambassadeurs des Métiers».

Chapitre 3 **Le maintien dans l'emploi et la qualification ou la requalification des salariés**

Les signataires observent que, depuis la loi du 4 mai 2004, complétée par la loi du 29 novembre 2009, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation,
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (Congé Individuel de Formation - CIF -, congé de bilan de compétences, congé de Validation des Acquis de l'Expérience - VAE -...),
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation -DIF-

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Article 7 **Les actions du plan de formation**

Le plan de formation constitue un des moyens d'accès des salariés à la formation, à l'initiative de l'entreprise. Il comprend, au principal, les actions de formation correspondant aux besoins de l'entreprise et aux évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face mais peut, également, prendre en compte les souhaits des salariés.

À ce titre, il participe au maintien dans l'emploi de salariés fragilisés par un déficit de formation ou une formation initiale insuffisante.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à établir des plans de formation qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs apti-

tudes, pourraient, à terme rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en œuvre :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Conscientes des contraintes des entreprises, elles préconisent l'organisation de formations autour de modules de courte durée, à partir d'un objectif préalablement déterminé qui, conjugués et associés, revêtent la forme d'une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail et s'inscrivent dans la construction de parcours professionnels.

Elles rappellent le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

Sont considérées comme prioritaires, au titre du Plan de formation des entreprises du secteur les actions de formation relevant des domaines suivants :

- les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités et des compétences
- le service (qualité et professionnalisation)

Le cœur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil et à la prise en charge de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client.

- les langues étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

- la bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels courants,
- la pratique opérationnelle des ressources humaines (management RH),
- les techniques de vente, de commercialisation et de distribution,
- la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation, le français langue étrangère - FLE -

Article 8

La période de professionnalisation

Ce dispositif a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Il est, également, ouvert aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion - CUI - à durée indéterminée ou déterminée.

Les signataires préconisent le développement de cette mesure qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimise leur employabilité.

8.1

Éligibilité et recevabilité

La période de professionnalisation est accessible aux salariés de l'entreprise :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluri compétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par les CPNE,
- qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans (sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an) et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental,
- reconnus handicapés,
- reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement,

-
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
 - titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte d'invalidité.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

La période de professionnalisation est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire,
- l'objectif de professionnalisation,
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période,
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise,
- la qualification du tuteur.

8.2

Les objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a une double finalité :

D'une part, acquérir une qualification :

- soit enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) - diplôme ou titre -,
- soit reconnue dans les classifications d'une Convention Collective Nationale (CCN) de branche,
- soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

D'autre part, participer à une action de formation dont l'objectif est défini par les CPNE. Ceux-ci sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique,
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
 - . à l'amélioration des compétences,
 - . au développement de la pluri-compétence,
 - . à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur,
- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

Ces objectifs peuvent être complétés ou modifiés par décision des CPNE.

8.3

Durée de la formation de la période de professionnalisation

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, est établie par le Conseil d'administration du Fafih. À la date de signature du présent accord, elle ne peut être inférieure à 80 heures ni supérieure à 840 heures.

Les éléments qui permettent d'apprécier le bien fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire,
- l'objectif de professionnalisation,
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. À la date de signature du présent accord la durée minimale de la période est de 3 mois ; elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du Fafih, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son Conseil d'administration.

Chapitre 4

Être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

Article 9

Le droit individuel à la formation - DIF -

Le DIF, créé par la loi du 4 mai 2004, a été optimisé par la loi du 24 novembre 2009. Son accès est désormais portable, sous conditions, après que le contrat de travail a cessé.

9.1 L'information sur le DIF

Afin de faciliter l'accès au DIF, le Fafih met en place à titre expérimental une plateforme téléphonique accessible et gratuite permettant d'apporter des premières réponses avant, le cas échéant, de rediriger la personne vers les services technique de l'OPCA.

De plus, des rendez-vous d'information sont organisés et une documentation pratique est adressée à l'ensemble des entreprises adhérentes au Fafih (notamment les TPE) afin de les sensibiliser ainsi que les salariés sur ce dispositif.

9.2 Conditions d'accès et mise en œuvre

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004, 7 février 2005 et 31 octobre 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle,
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication,^(*)

() à l'exception des formations aux logiciels / progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.*

- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par «activité professionnelle» il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur),
- les formations en gestion pour professionnels,
- les formations en management, techniques de communication,
- les formations en comptabilité,
- les formations transversales liées à l'activité de l'entreprise,
- les formations au développement personnel à condition qu'elles soient explicitement rattachées à la fonction,
- l'alphabétisation, les formations liées à la lutte contre l'illettrisme, le FLE, (acquisition d'un socle de compétences de base),
- le bilan de compétence,
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

9.3 La portabilité du DIF

Les parties signataires confirment les dispositions figurant à l'article 22 de l'avenant n° 2 à l'Accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010.

Elles rappellent que le paiement des sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail est imputé au titre de la section professionnalisation de l'OPCA Fafih.

Article 10 La validation des acquis de l'expérience - VAE -

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par les CPNE.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de trois ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur - OPCA et CPNE - de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

D'ores et déjà, le Fafih renforce son action pour favoriser l'accès à cette mesure.

Il finance l'accompagnement des parcours VAE, développe une information ciblée auprès des entreprises - relais privilégié de la communication des salariés -, simplifie les procédures d'accès à la qualification et met en place des moyens spécifiques :

- un réseau national d'accompagnateurs VAE/CQP labellisé par les CPNE,

-
- un service, l'Adefih, spécialisé dans la certification, l'accompagnement et l'animation du réseau,
 - des techniciens dédiés, développeurs de cette mesure
 - une plateforme téléphonique expérimentale, accessible et gratuite, première étape d'une information qui peut, par la suite, être développée auprès des services techniques du Fafih.

Enfin, les signataires favorisent la participation du salarié, professionnel des métiers du secteur aux jurys d'examen ou de VAE.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur (sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail).

Les dépenses relatives aux frais de transport, d'hébergement et de restauration liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE, notamment pour les CQP, sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur le plan de formation,
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le préciput.

Chapitre 5

L'insertion professionnelle par la qualification en alternance

Conscientes que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieuses d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires :

- rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation,
- conviennent de l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition sine qua non pour assurer une intégration optimale et durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle.
- soulignent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et comportementale si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles favorisent les diplômes de la filière professionnelle et réaffirment la priorité donnée aux certifications du secteur, les CQP.

Compte tenu de la structure des emplois du secteur, outre les CQP, les diplômes des filières CAP, BP, MC sont privilégiés. Les Bac Pro, BTS, Licences professionnelles, Masters - ont toute leur place dès lors que l'entreprise offre un emploi correspondant.

Article 11

Une priorité : les certifications de qualification professionnelle - CQP-

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et sont exposées aux effets d'un important «turn over»,
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion,

la Profession s'est dotée de CQP, formations certifiantes élaborées par des professionnels, pour des professionnels et qui permettent une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Ainsi, les CQP peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, de la VAE, de stages qualifiants, ou de tout autre dispositif de formation.

Les CQP s'appuient sur un référentiel d'activité qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires ainsi que sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis par un jury composé de professionnels du CQP préparé.

Soucieuses de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, les CPNE font procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP au RNCP.

Les parties signataires souhaitent que les reconnaissances issues de cet enregistrement puissent être considérées dans chacune des branches.

La liste des CQP créés par les CPNE, à la date de signature du présent accord, figure en annexe. Celle actualisée des CQP enregistrés au RNCP est disponible auprès des CPNE et consultable sur www.adejih.org.

11.1

La valorisation des CQP

Une modulation du financement des coûts des formations valorisant les actions préparant à un CQP dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation est mise en place par le Conseil d'administration du Fafih.

11.2

La Recape, premier niveau de certification du secteur

La Recape est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation portant sur des emplois / métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation.

Ainsi, la Recape peut être obtenue à l'issue d'un contrat de professionnalisation dont la durée a été fixée à 6 mois par la CPNE-IH. Cependant, la Profession souhaitant faire de la Recape le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

Par ailleurs, pour faire l'objet d'un financement par le Fafih, les stages de pré qualification ou de Préparation Opérationnelle à l'Emploi doivent avoir pour objectif la préparation d'une Recape.

Article 12

Une tradition, l'apprentissage

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la Profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle.

L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise / centre de formation d'apprentis / parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intra entreprises et inter entreprises dans les branches professionnelles, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

— aux Certificats d'Aptitude Professionnelle, Brevets Professionnels, Mentions Complémentaires, *Certificats de Qualification Professionnelle (Termes exclus de l'extension par arr. 6 avr. 2012, JO 20 avr.)* préparant aux métiers du secteur,

— aux Bac Professionnels, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 450 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise et considèrent comme nécessaire que les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

Enfin, elles accompagnent le Fafih dans ses missions en qualité d'OCTA.

12.1

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

12.2

Les passerelles apprentissage et CQP

Les parties signataires se réjouissent de la conclusion, le 15 avril 2010, de l'accord national collectif professionnel tendant à permettre, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP-IH.

12.3

Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires précisent que, depuis 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les Régions.

Sans préjudice des dispositions de l'accord cadre du 27 septembre 1993, les partenaires sociaux ont confié, depuis 2007, au conseil d'administration du Fafih la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA,
- la liste des CFA bénéficiaires,
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le Conseil d'administration du Fafih, sur proposition de la Commission nationale paritaire de la Professionnalisation.

Les décisions du Conseil d'administration du Fafih sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

12.4

Le réseau des CFA

Dans le prolongement de l'accompagnement financier des CFA par l'OPCA Fafih, et afin de concrétiser la confiance établie à ce titre, il est apparu pertinent de créer un réseau de CFA partenaires qui contribue à garantir un apprentissage de qualité.

Ce réseau constitue un espace de travail et d'échanges pour tous les acteurs de l'apprentissage intervenant dans le secteur. Dans ce cadre, une assemblée annuelle des CFA membres du réseau est organisée ; de plus, afin d'optimiser la circulation de l'information, un magazine trimestriel, le «CFA' mag», a été lancé en 2010.

Article 13

L'insertion professionnelle par le contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires de minima sociaux et du contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est, au même titre que l'apprentissage, une voie d'accès privilégiée des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle.

Il offre, par sa souplesse de mise en place, une réponse au besoin de l'entreprise qui n'est pas contrainte par la constitution d'une classe d'apprentissage

13.1

Recevabilité du contrat

Les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat,
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée),
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation,
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation,
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire),
- le niveau de qualification du tuteur.

De plus, le tuteur doit avoir suivi une formation à l'exercice de la fonction tutorale.

13.2

Durée du contrat de professionnalisation et de la formation

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire.

Le bien fondé de la durée de formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissances du bénéficiaire du contrat,
- de l'objectif de professionnalisation,
- du programme de formation.

Les partenaires sociaux considèrent que les seuls publics bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois, sont ceux visés à l'article L. 6325-1 du code du travail. Pour ces mêmes publics, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % du contrat.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

À cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les trois phases de l'action de professionnalisation soit les actions d'évaluation, les actions d'accompagnement et les actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces trois actions sont laissées à son appréciation.

À titre indicatif, et sous réserve de modification par le Conseil d'administration du Fafih, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 h par période de 6 mois.

13.3

Financement du contrat de professionnalisation

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le Conseil d'administration du Fafih a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

En outre, le forfait horaire est majoré lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est l'obtention d'un CQP et que la personne est bénéficiaire de minima sociaux ou titulaire d'un contrat unique d'insertion.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise, ou s'il y a lieu, dans les autres unités de la même entreprise, si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

Chapitre 6

L'accueil et l'intégration durable dans l'entreprise

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise.

Elles soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'Apprentissage et la Professionnalisation. Ainsi, un accueil et un accompagnement de qualité de «l'entrant» est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise.

Par conséquent, elles décident de rendre obligatoire la formation du tuteur pour le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation quand celle-ci débouche sur une certification ; elles recommandent l'acquisition d'une certification.

Par ailleurs, elles estiment nécessaire que l'employeur donne au collaborateur, notamment au tuteur, les moyens d'exercer sa mission d'accueil dans des conditions optimales. À cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes.

Aujourd'hui, la Profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des Seniors.

Article 14

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage, qu'il soit chef d'entreprise ou salarié identifié, joue un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont il est directement responsable.

Les signataires estiment nécessaire le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage ainsi que le perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et / ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

Article 15

Tuteur et professionnalisation

Il est rappelé que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur et que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Il convient, également, que les entreprises prennent pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale et que, à ce titre, des moyens spécifiques soient mis à leur disposition par les partenaires sociaux.

15.1

Des tuteurs informés et formés

L'entretien professionnel, visé à l'article 2 du présent accord, doit être un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable doit lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

Les parties signataires préconisent le recours à la FOAD, qui est une forme de pédagogie particulièrement adaptée pour traiter des besoins spécifiques en lien avec les métiers de l'entreprise.

La formation du tuteur relève des dispositions réglementaires (40 h de formation maximum en référence à l'article article D. 6332-90 du code du travail) et conventionnelles liées aux CQP et à l'accréditation (20 heures de formation). Dans ce dernier cas, la formation est dispensée par des formateurs préparés à cette mission, dans le cadre du réseau d'organismes de formation développé par le Fafih.

15.2

Les CQP et le tutorat

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce la responsabilité principale de l'évaluation des compétences acquises et joue un rôle majeur dans la validation de la certification.

C'est pourquoi la Profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle.

Pour ce faire, elle a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur. Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquièrent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

Après avoir été «formateur sur le tas», il s'agit de devenir «tuteur formé», puis «tuteur accrédité», l'accréditation étant vivement recommandée par les parties signataires.

Des formateurs labellisés

Les formateurs chargés d'assurer la formation des tuteurs en vue de leur accréditation reçoivent, eux même, une formation leur conférant le titre de formateur «labellisé».

La formation porte sur :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise
- la transmission des savoir être et savoir faire
- l'insertion dans la vie professionnelle
- la capacité à évoluer.

Afin de développer le nombre de tuteurs accrédités, le réseau des formateur labellisés est élargi aux organismes de formation accrédités CQP par les CPNE, aux organismes de formation signataires de la charte de partenariat avec le Fafih, aux CFA membres du réseau CFA.

Des tuteurs accrédités

Pour être accrédité par la CPNE, le tuteur suit une formation de 20 heures.

La formation a pour objectif de donner au tuteur la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP.

La certification est assortie d'une reconnaissance de la fonction de tuteur.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Ils encouragent l'acquisition de cette certification par la VAE.

15.3

Financement de la formation des tuteurs

Le financement de la formation de tuteur répond aux conditions fixées à l'article D. 6332-90 code du travail.

Celui de la formation du tuteur accrédité, établi dans le cadre d'une politique de qualité dédiée aux CQP par les partenaires sociaux, est valorisé selon décision du Conseil d'administration du Fafih.

15.4

Le tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant n° 2 à l'Accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé...).

Dans ce cadre, en application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le Fafih prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par son Conseil d'administration, et en fonction des disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

Article 16

L'exercice de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

16.1

Conditions de mise en œuvre

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés,
- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié,

Pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation..

— la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation,

— la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois personnes simultanément, qu'elles soient : salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et à optimiser les conditions de transmission des «savoir faire», «savoir être» et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des Seniors.

À cet égard, elles rappellent la 1^{ère} expérimentation régionale «Ambassadeurs des Métiers» conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'Hôtellerie et la Restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation et font remarquer la mise en place, issue de cette expérimentation, d'un réseau «Ambassadeurs des Métiers».

16.2

Financement de l'exercice de la fonction tutorale

À la signature du présent accord, et selon décision du Conseil d'administration du Fafih, sur proposition des CPNE du secteur, l'exercice de la fonction tutorale est financé à hauteur de 80 € par mois et par contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois, lorsque la qualification préparée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation relève des diplômes prioritaires du secteur (CQP, CAP, BP et MC).

Ce financement est porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 6 mois, par contrat de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur «Accrédité CPNE», pour le métier concerné. Il est également porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 3 mois, par période de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur accrédité.

Le plafond de 230 € peut être majoré, sur décision du Conseil d'administration du Fafih, en application de l'article D. 6332-91 du code du travail.

Par ailleurs, dans l'entreprise, la valorisation de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre selon les règles stipulées par la CCN de la branche dont elle relève.

Article 17

Le livret d'accueil et de parcours professionnel en alternance

Un livret décrivant les métiers du secteur ainsi que les différentes filières de formation est diffusé auprès du public intégrant une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Il est propriété de la personne ; elle le conserve et l'enrichit tout au long de son parcours professionnel.

Chapitre 7

Les actions en faveur des demandeurs d'emploi

Les jeunes et les publics fragiles sont les premiers impactés par la perte d'un emploi. Corrélativement, ces publics souffrent d'un accès plus difficile à la formation que les salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent afin de faciliter l'accès à la qualification ou à la requalification des demandeurs d'emploi.

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant / gagnant, conclu au niveau national et régional.

Article 18

La préparation opérationnelle à l'emploi - POE

18.1

La pré qualification en stage préparant à la RECAPE

Les parties signataires conviennent de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi, notamment les plus éloignés de l'emploi, à une première qualification professionnelle, la RECAPE, en stage.

18.2

Une synergie de moyens

— **un partenariat Fafih / Pôle emploi**

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences

requis pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétence correspondant à l'emploi s'élève à 400 h maximum. Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages pré qualifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance,
- le suivi en entreprise,
- le financement de la totalité des parcours professionnels.

Les actions feront l'objet d'un cofinancement de Pôle Emploi, du FPSPP et du Fafih dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des actions individuelles, des actions collectives pourront être organisées.

Les parties signataires délèguent aux CPNE la mise à jour et le suivi des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi. Elles établiront un bilan annuel des actions menées à ce titre.

— les autres partenariats

Différentes mesures seront également mises en place autour de stages pré qualifiants (ayant pour objectif la RECAPE) et de stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. Afin d'optimiser leur financement des conventions seront conclues notamment avec les partenaires visés à l'article 5 du présent accord.

Chapitre 8

Les formations à l'initiative des partenaires sociaux

Les parties signataires se donnent pour objectif de poursuivre le développement des mesures qu'elles ont mises en place.

Article 19

Les stages de promotion professionnelle et sociale - PPS

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout professionnel (demandeur d'emploi, saisonnier, extra, salarié ou employeur du secteur).

Les thèmes de stage, qui traduisent les besoins particuliers recensés au niveau régional, par la CRPF, sont définis par celle-ci et constituent les priorités de l'année.

Un thème national prioritaire, identifié à partir des besoins collectifs, est décidé annuellement par le Conseil d'administration du Fafih.

Les actions de formation développées dans le cadre de ce dispositif sont dispensées par les organismes de formation membres du réseau de partenariat mis en place par le Fafih.

Leur financement est assuré exclusivement par le Fafih.

Article 20

Les actions collectives

Ces actions sont destinées aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont organisées sur tout le territoire dans le cadre d'une campagne annuelle (appel à projets), sur des thèmes prioritaires identifiés par les instances nationales du Fafih.

L'ensemble des stages, classés par région et par thème, est regroupé dans un catalogue annuel.

Le coût pédagogique des stages est intégralement pris en charge, sans limitation du nombre de salariés inscrits ni du nombre de sessions de formation. Une participation forfaitaire aux frais annexes liés à la formation est également financée par le Fafih.

Afin de garantir la réalisation d'actions de formation de qualité, celles-ci sont dispensées par les organismes de formation membres des réseaux mis en place par le Fafih.

Les parties signataires recommandent le développement de ces actions afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Article 21

Les formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

Après accord de son Conseil d'administration, le Fafih assure le financement de ces actions expérimentales

Article 22 **Les bourses individuelles**

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le Fafih au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle, les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

Chapitre 9 **La reconnaissance des acquis de la formation**

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Article 23 **Toute formation, attestation de fin de stage**

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande...

Lorsque les formations sont organisées par l'entreprise elle-même, sans le concours d'un organisme de formation, celle-ci délivre au salarié stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié ; elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

Article 24 **Formation hors temps de travail**

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces deux situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Chapitre 10 **L'accès à la formation des TPE/PME**

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur des lois des 4 mai 2004 et 24 novembre 2009.

Dans le secteur, 86 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Pôle Emploi). C'est pourquoi la Profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPE, voire des PME.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

Article 25

Développer l'information et l'accompagnement des TPE/PME

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de services et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises. Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation, le Fafih s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le Fafih mobilise ses services de proximité et met en place des développeurs de la formation professionnelle dédiés à l'accompagnement et à l'information des TPE et des PME.

Ainsi, une première appréciation sur la relation emploi / compétence de l'entreprise peut être établie. Puis, en tant que de besoin, un référent «expert» salarié du Fafih pourra élaborer un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

En corollaire, les formations des chefs de petites entreprises et de leurs conjoints doivent être développées.

Article 26

Optimiser les moyens d'action

26.1

Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du Fafih en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

26.2

Organisation de stages collectifs

Le Fafih développe et finance des stages collectifs inter entreprise en faveur des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stages sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles dans les conditions visées à l'article 20 du présent accord.

26.3

Facilitation de la mise en œuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en œuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le Fafih dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

26.4

Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement de partenariats en vue de l'optimisation des financements de la formation en faveur des TPE / PME.

Article 27

Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le Fafih prend en charge dans les conditions définies par son Conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses cor-

respondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Cette mesure est appliquée dès lors que la durée de formation est égale, au moins, à 80 heures et que son objectif est l'acquisition d'un CQP.

Article 28

Faciliter la formation des chefs d'entreprise, professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Ainsi, le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant, outils créés par la CPNE-IH, offrent une réponse adaptée aux préoccupations des professionnels.

De plus, afin de simplifier les démarches administratives des chefs d'entreprise, un partenariat pourrait être envisagé avec l'AGEFICE afin que le Fafih se présente comme interlocuteur privilégié dans la gestion des dossiers de formation de l'entreprise quel que soit le statut des personnes.

Chapitre 11

Contribuer à corriger les inégalités d'accès à la formation

Article 29

Les saisonniers

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements du secteur ont recours à l'emploi saisonnier, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer),
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs),
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée.

Cependant, les conditions d'accès et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

Par sa connaissance du terrain, sa proximité des entreprises et des salariés, sa maîtrise de la problématique emploi/formation différente selon les régions saisonnières, le Fafih est à même de mettre en place des procédures simplifiées d'accès à la formation, de conclure des partenariats afin d'améliorer l'intégration des saisonniers et de travailler les passerelles saisonnières

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent autour des dispositions suivantes :

29.1

Une information ciblée et des moyens adaptés

Ces moyens se traduisent par :

- la création d'un site internet dédié aux saisonniers,
- la réalisation d'une étude menée conjointement par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Industrie Hôtelière et le CEREQ. Celle-ci permet d'estimer et de caractériser l'emploi saisonnier dans le secteur et d'établir, pour la première fois, une information quantitative d'ensemble sur le sujet.

29.2

La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers - SPP-S

La SPP-S est une mesure innovante qui permet aux saisonniers justifiant d'une première saison de bénéficier d'actions de formation d'une durée maximale de 21 heures quel que soit leur statut.

Ces actions sont financées par le Fafih en application d'un plafond décidé par son Conseil d'administration.

29.3

La PPS

Les signataires rappellent que ce dispositif, simple d'accès et financé par le Fafih est particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers.

29.4

La VAE

Le dispositif VAE s'adapte à la situation particulière de chaque saisonnier. Il permet à la personne d'être accompagnée au fil des saisons et des inter saisons dans le cadre d'une procédure administrative simple.

Article 30

L'égalité hommes/femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes / femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes formées (39 %), n'atteint pas celui des hommes (61 %), alors qu'elles représentent la moitié des salariés.^(*)

() Source Fafih 2008*

C'est pourquoi les signataires demandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

À partir des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, les CPNE du secteur pourront, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 31

Salariés insuffisamment qualifiés

Les parties signataires soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Elles précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

Elles rappellent que la formation en alternance est un moyen efficace de montée en compétence et, plus précisément, recommandent l'accès à la RECAPE, qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur, d'acquérir une première certification professionnelle et qui est susceptible d'être prolongée par l'acquisition d'un CQP.

31.1

La lutte contre l'illettrisme

Le 24 septembre 2009, la CPNE-IH et le Fafih ont conclu avec l'ANLCI un accord cadre tendant à mettre en commun leurs savoir-faire et leur expérience afin de rendre effective l'acquisition des compétences de base des salariés des entreprises du secteur. Il s'agit, notamment, de sensibiliser les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux, d'améliorer la connaissance de l'offre de formation et d'engager des actions ciblées.

Ainsi, les personnes en situation d'illettrisme pourront être candidates à une certification, la Recape, en maîtrisant les compétences de base. En effet, dans le parcours de cette première certification sera, à court terme, inséré un module «référentiel des compétences de bases» dispensé par les organismes de formation accrédités par la CPNE-IH et formés au préalable avec l'aide de l'ANLCI.

Par ailleurs, des financements spécifiques sont d'ores et déjà déployés par le Fafih.

31.2

Personnes handicapées

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'évolution grâce à la formation et le développement des compétences des tra-

vailleurs handicapés-et-soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public. Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent qu'un partenariat soit engagé avec l'AGEFIPH

Chapitre 12

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accompagnement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

À ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés,
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation,
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

Chapitre 13

Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le Fafih et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional. Elles observent que l'organisation d'une assemblée annuelle des CRPEF-IH est un facteur de cohésion et d'échanges constructifs entre les Présidents et les vice-présidents de ces instances professionnelles régionales.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la Profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

À la signature du présent accord, 23 CRPEF-IH existent.

Les signataires se déclarent favorables à un développement accru du transfert de compétences auprès des CRPEF-IH.

Chapitre 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la

restauration et des activités de loisirs

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités de loisirs a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif d'acquérir une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

La principale activité de l'Observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Le portrait sectoriel national, réalisé en 2006, a été actualisé en 2009 ainsi que les 26 portraits régionaux en 2010.

Rattachée à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein du Fafih, l'Adefih, organe certificateur du secteur, est un service chargé de la création des CQP et de leur administration. Son rattachement à l'Observatoire permet de rationaliser, mieux identifier et valoriser son activité.

Chapitre 15

Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les dispositions des accords de branche qui ne seraient pas reprises dans le présent accord demeurent en vigueur.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

À la fin de la période triennale, un état des réalisations sera établi par le Fafih et présenté aux parties signataires. Le cas échéant, il pourra également être fait appel à un prestataire extérieur afin d'élaborer une évaluation globale de la politique générale de formation du secteur.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicales signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

— l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992,

— l'accord sur l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière - Objectifs, priorités en terme de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés - Conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

Il actualise l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes du 27 mars 2007.

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les trois ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

Chapitre 16

Publicité et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Annexe 1 - Liste des CQP créés par les CPNE du secteur à la signature de l'accord

— agent de restauration,*

* *enregistrés au RNCP*

— assistant d'exploitation hôtellerie*

* *enregistrés au RNCP*
— assistant d'exploitation restauration*

* *enregistrés au RNCP*
— assistant d'exploitation hôtellerie / restauration,*

* *enregistrés au RNCP*
— chef gérant,*

* *enregistrés au RNCP*
— employé(e) qualifié(e) de restauration,*

* *enregistrés au RNCP*
— employé(e) technique de restauration,*

* *enregistrés au RNCP*
— employé(e) d'étage,*

* *enregistrés au RNCP*
— exploitant en restauration,*

* *enregistrés au RNCP*
— réceptionniste,*

* *enregistrés au RNCP*
— serveur(se) en restauration (avec option sommellerie)*

* *enregistrés au RNCP*
— commis de cuisine,*

* *enregistrés au RNCP*
— cuisinier(ère),*

* *enregistrés au RNCP*
— création / reprise restaurant
— barman monde de la nuit,
— crêpier,
— pizzaïolo,
— grilladin(e),
— gouvernant(e) d'hôtel,*

* *enregistrés au RNCP*
— gouvernant(e) d'hôtel et de santé,
— hydro technicien(ne),
— plongeur - officier de cuisine,
— Opérateur(trice) vidéo,
— Croupier(ère) aux jeux de table
— Agent de sécurité dans les établissements de nuit, d'événementiels et CHR
— Recape (Reconnaissance d'Aptitude à l'Emploi).

Annexe 2 - Curriculum vitae Europass

Curriculum vitae Europass

Insérez votre photographie. (Rubrique facultative, voir instructions)

Information personnelles	
Nom(s) / Prénom(s)	Nom(s) Prénom(s)
Adresse(s)	Numéro, rue, code postal, ville, pays
Téléphone(s)	(Rubrique facultative, voir instructions)
Télécopie(s)	(Rubrique facultative, voir instructions)
Courrier électronique	(Rubrique facultative, voir instructions)
Nationalité	(Rubrique facultative, voir instructions)
Date de naissance	(Rubrique facultative, voir instructions)
Sexe	(Rubrique facultative, voir instructions)
Emploi recherché / Domaine de compétence	
(Rubrique facultative, voir instructions)	
Expérience professionnelle	
Dates	Décrivez séparément chaque expérience professionnelle pertinente, en commençant par la plus récente. Rubrique facultative (voir instructions)
Fonction ou poste occupé	
Principales activités et responsabilités	
Nom et adresse de l'employeur	
Type ou secteur d'activité	
Education et formation	
Dates	Décrivez séparément chaque programme d'enseignement ou de formation achevé, en commençant par le plus récent.
Intitulé du certificat ou diplôme délivré	
Principales matières/compétences professionnelles couvertes	
Nom et type de l'établissement d'enseignement ou de formation	
Niveau dans la classification nationale ou internationale	(Rubrique facultative, voir instructions)
Aptitudes et compétences personnelles	
Langue(s) maternelle(s)	Précisez ici votre langue maternelle (au besoin ajoutez votre/vos autre(s) langue(s) maternelle(s), voir instructions)
Autre(s) langue(s)	

Annexe 3 - Champ d'application

hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
restaurants et cafés restaurants de type traditionnel restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z

cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
centres de bowling	NAF 93.11 Z
voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
casinos jeux	NAF 92.00 Z

Parties signataires

Collège employeurs

Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie (CPIH)

représentée par :

Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT)

représentée par :

Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière (UMIH)

représentée par :

Groupement National des Chaînes Hôtelières (GNC)

représenté par :

Syndicat National des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs (SYNHORCAT)

représenté par :

Syndicat National des Entreprises de Restauration et Services (SNERS)

représenté par :

Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC)

représenté par :

Syndicat National de la Restauration Thématique et Commerciale (SNRTC)

représenté par :

Syndicat National de la Thalassothérapie,

représenté par :

Casinos de France,

représentés par :

Collège salariés

Fédération des Services C.F.D.T.

représentée par :

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

représentée par :

Fédération Nationale de l'Hôtellerie-Restauration, Sports - Loisirs et Casino (INOVA / C.F.E./C.G.C.)

représentée par :

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA/FO)

représentée par :

Fédération CGT Commerce, Distribution, Services

représentée par :

Financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de dix salariés Accord du 9 avril 1992

[Étendu par arrêté du 4 mars 1993, JO 18 mars 1993]

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés de l'industrie hôtelière se sont réunis

afin de mettre en oeuvre le dispositif d'accès à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises employant moins de dix salariés, tel que déterminé par les différents textes en vigueur :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;
- loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Confirmant leur volonté de contribuer activement au développement de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière ;

Considérant la spécificité des entreprises de l'industrie hôtelière : moins 96 p. 100 d'entre elles ont un effectif inférieur à dix salariés et emploient 50 p. 100 des salariés du secteur ;

Conscients de la nécessité d'organiser en faveur de ces salariés des formations permettant de prévenir et d'assumer l'évolution du contexte économique, les mutations technologiques et sociologiques auxquelles les entreprises doivent faire face pour être compétitives et soucieux de contribuer à pallier d'éventuelles déqualifications susceptibles de mettre en cause la sûreté de l'emploi,

les partenaires sociaux se donnent, par le présent accord, les moyens de faciliter et de promouvoir l'accès à la formation continue des salariés qui n'entraient pas, jusqu'à présent, dans le champ d'application des textes en vigueur.

Cet accord s'inscrit dans la démarche constante adoptée par la profession dans le cadre des structures paritaires dont elle s'est dotée — C.N.P.E./I.H.-F.A.F.I.H — de réaffirmer le principe d'une approche solidaire par la mutualisation des moyens financiers dont elle dispose, seule approche, compte tenu de la taille des entreprises concernées, susceptible de répondre aux besoins de formation continue des salariés relevant des petites entreprises de notre secteur.

Article 1

Finalité de l'accord

Les parties signataires affirment leur attachement au fonctionnement paritaire du dispositif de promotion, de financement et de gestion de la formation continue des entreprises de moins de dix salariés.

À ces fins, elles décident de rassembler les moyens des différentes branches professionnelles du secteur et de leurs entreprises et d'en optimiser la mutualisation en fonction des besoins des entreprises et des salariés.

Elles confient à un seul organisme gestionnaire, le F.A.F.I.H. (cf. art.2) :

- la création d'une commission paritaire nationale spécifique (cf. art.7) ;
- le recouvrement exclusif des contributions (cf. art.5) ;
- la gestion des fonds mutualisés (cf. art.6) ;
- le financement et la promotion des actions de formation dans le cadre d'une politique concertée (cf. art.7).

Article 2

Organisme collecteur national

Considérant les structures paritaires existantes et leur expérience en matière de formation et d'emploi, les parties signataires désignent, dans un souci de cohérence et d'efficacité, un seul organisme collecteur mutualisateur dans l'industrie hôtelière.

À ce titre, elles retiennent le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.) ; se reporter à l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH.

Article 3

Champ d'application de l'accord

Toutes les entreprises employant moins de dix salariés, dont l'activité relève de l'industrie hôtelière, entrent dans le champ d'application du présent accord.

Sont concernées :

- les entreprises dont les activités sont répertoriées dans la classe 67 de la nomenclature des activités sur le territoire national (métropole et départements d'outre-mer), tel que précisé en annexe ;
- les entreprises dont les activités connexes à l'industrie hôtelière ne sont pas visées à l'alinéa précédent et qui demanderaient à bénéficier de cet accord en faveur de leurs salariés exerçant les métiers de l'industrie hôtelière, après décision de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (C.N.P.E./I.H.) habilitée à décider de l'élargissement du champ d'application.

Article 4

Principe de financement

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités

Article 5

Principe de versement

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Article 6

Principe de mutualisation

(voir aussi l'accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

En application de l'article 28 de la loi du 31 décembre 1991, les fonds reçus par le F.A.F.I.H. sont mutualisés dès leur réception.

Ils sont gérés au sein d'une section particulière, sur un compte distinct.

Les parties signataires se réservent toute latitude pour décider d'élargir ponctuellement, en tant que de besoin, la mutualisation de ces fonds à l'ensemble des contributions perçues au titre du plan de formation.

Article 7

Rôle de la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière

La commission est constituée auprès du conseil d'administration du F.A.F.I.H. Elle est composée de représentants des parties signataires du présent accord.

Elle est habilitée à décider des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord en fonction des textes législatifs, réglementaires et administratifs en vigueur.

Elle définit notamment le cadre juridique du financement des actions de formation présentées par les entreprises de moins de dix salariés en faveur de leurs salariés et veille à assurer l'accès du plus grand nombre à la formation professionnelle par une gestion équilibrée des disponibilités financières et une optimisation des effets de la mutualisation.

Elle est par ailleurs chargée :

- d'analyser, compte tenu des spécificités du secteur professionnel et en liaison avec les études menées par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière — C.N.P.E./I.H. — et les commissions régionales paritaires emploi-formation de l'industrie hôtelière — C.R.P.E.F./I.H. —, les besoins et les moyens de formation des entreprises de moins de dix salariés ;
- de conduire une politique de formation spécifique aux petites entreprises et de leurs salariés, en référence à l'accord de branche étendu sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- d'élaborer un programme d'information destiné à promouvoir la formation auprès des salariés et des entreprises ;
- de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours par la mutualisation.

Article 8

Conditions et modalités d'accès aux fonds mutualisés

(voir aussi l'accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Les entreprises assujetties entrant dans le champ d'application du présent accord ont accès aux fonds mutualisés sous réserve de s'être acquittées au F.A.F.I.H. du versement de leur contribution, conformément aux articles 4 et 5 dudit accord.

Les entreprises dont la contribution n'est pas exigible (car inférieure à 100 F) ont accès, en faveur de leurs salariés, aux fonds mutualisés au même titre que les entreprises ayant versé.

Les modalités d'accès des entreprises aux fonds mutualisés pour le financement d'actions de formation en faveur de leurs salariés sont définies par la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière.

Article 9

Litiges

Toute difficulté d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord est présentée à la commission nationale paritaire de la formation continue pour les entreprises de moins de dix salariés dans l'industrie hôtelière et, en dernier recours, aux instances paritaires du F.A.F.I.H.

Article 10

Durée de l'accord

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 11

Extension et dépôt

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

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

Annexe I

Champ d'application de l'accord collectif national de l'industrie hôtelière relatif à la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au financement de la formation continue.

67	Hôtels, cafés, restaurants.
67.01	Restaurants et cafés restaurants (sans hébergement).
67.04	Débites de boissons (sans spectacle).
67.05	Cafés tabacs (à l'exclusion des tabacs sans cafés).
67.06	Débit de boissons avec spectacle.
67.07	Cafés associés à une autre activité, à l'exclusion des cafés-théâtres (le café étant l'activité principale).
67.08	Hôtels avec restaurant.
67.09	Hôtels sans restaurant.

Capital de temps de formation

Accord du 27 décembre 1995

[Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} février 1996, étendu par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996, à l'exception des discothèques, des cantines et restaurants scolaires à but non lucratif et des restaurants des PTT exclus de l'extension]

Vu l'article L. 933-2 du Code du Travail instituant le capital de temps de formation,

Vu l'article L. 951-1 1° du Code du Travail relatif à la participation des employeurs occupant au minimum 10 salariés,

Vu l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière étendu par arrêté ministériel, modifié et conclu en application de l'article L. 933-2 du Code du Travail,

Vu les articles 40-7, 40-8, 40-11 à 40-16 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, modifié,

Vu ensemble

- la convention portant création du FAFIH de novembre 1974, modifiée,
- l'accord du 12 janvier 1982, étendu, constitutif de la CNPE/IH, incluant la transformation de l'accord-cadre relatif au FAFIH et notamment l'article 8 et l'annexe II ,
- l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH,

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après :

Article I

Objet de l'accord

L'évolution rapide des technologies nouvelles et des marchés, les changements des habitudes de consommation de

la clientèle et du comportement des consommateurs, entraînent une transformation des compétences, un nécessaire accroissement des qualifications et l'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces changements peuvent constituer pour les salariés les plus démunis de sérieuses difficultés d'adaptation et de progression professionnelle.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de mettre en oeuvre le dispositif du capital de temps de formation en faveur des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article XVIII.

L'objet du capital de temps de formation est de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification ou leur pluriquelification. Le capital de temps de formation procède d'une demande volontaire de formation de la part du salarié.

Le présent accord précise les conditions dans lesquelles le capital de temps de formation est mis en oeuvre dans les entreprises relevant de l'article XVIII du présent accord.

Article II

Organisme national paritaire de mutualisation

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, les parties signataires désignent le FAFIH comme l'organisme national paritaire de mutualisation du dispositif du capital de temps de formation.

À ce titre, il est mandaté pour créer une Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation, chargée, sous l'autorité du Conseil d'Administration du FAFIH, de la gestion du dispositif du capital de temps de formation et de la bonne application du présent accord.

Article III

Détermination des actions du plan de formation éligibles au capital de temps de formation

Lorsque l'entreprise élabore son plan de formation, elle détermine dans ce plan les actions de formation qui sont éligibles au capital de temps de formation.

Les représentants du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement ou, à défaut, délégués du personnel - sont consultés conformément à l'article X du présent accord.

Article IV

Publics prioritaires

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont, en priorité :

- les salariés de tous niveaux désirant s'adapter à l'évolution de leur emploi,
- les salariés devant faire face à des mutations technologiques ou organisationnelles et, en particulier, ceux de 45 ans et plus,
- les saisonniers, notamment sous contrat de travail à temps partiel annualisé, âgés de plus de 26 ans et, en particulier, ceux de 45 ans et plus.

Article V

Objectif des actions de formation

Les actions de formation correspondant aux publics visés à l'article IV ont pour objectif de :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles,
- accroître leurs qualifications,
- développer les pluri-compétences,
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.

Article VI

Conditions d'ancienneté

Pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

- 4 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article XVIII, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail,
- si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 5 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article XVIII, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Pour bénéficier de formations longues et validantes tel que prévu à l'article IX, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de :

— 8 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article XVIII, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, et ce quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail,

— si le salarié a été titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, 9 ans en qualité de salarié dans une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord tel que précisé à l'article XVIII, dont 2 ans dans l'entreprise où la demande est formulée, quelle qu'ait été la nature de leur(s) contrat(s) de travail.

Article VII

Délais de franchise

Le délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixé à 2 ans par semaine de formation, avec un maximum de 4 ans.

Article VIII

Absences simultanées

La satisfaction aux demandes des salariés peut être différée par l'entreprise dans les conditions suivantes :

— dans les entreprises ou établissements de 1 à 99 salariés, si la demande de formation au titre du capital de temps de formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique,

— dans les entreprises ou établissements de 100 salariés et plus, si le pourcentage des salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total des salariés de l'entreprise/établissement. Pour les entreprises à établissements multiples, le pourcentage d'absences simultanées est calculé par établissement ou groupe d'établissements construisant un plan de formation spécifique.

Lorsqu'une demande de formation dans le cadre du capital de temps de formation est différée par l'entreprise, celle-ci informe le salarié par notification écrite et motivée.

Article IX

Durée minimale de formation

La durée d'une formation suivie dans le cadre du Capital de Temps de Formation ne peut être inférieure à 35 heures.

Les parties signataires confient à la Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation le soin de déterminer la durée des formations, selon leur nature et l'objectif poursuivi. Toutefois, elles s'accordent sur les durées minimales de référence suivantes :

— formations longues et validantes : minimum 200 heures,

— langues vivantes : minimum 60 heures,

— autres formations : minimum 35 heures.

Elles réservent au Conseil d'Administration du FAFIH tout pouvoir d'intervention et de décision tel que défini à l'article XIV du présent accord.

Article X

Information et consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les actions de formation comprises dans le plan de formation et notamment celles pouvant donner lieu à l'utilisation du capital de temps de formation par les salariés concernés.

Lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise, la note d'orientation générale de l'entreprise en matière de formation doit faire état du capital de temps de formation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont informés de la décision de l'employeur de satisfaire ou de différer la demande du salarié.

Article XI

Conditions spécifiques d'application du co-investissement conduit en application du capital de temps de formation

Le salarié et l'employeur peuvent décider d'un commun accord que l'action de formation se déroule partiellement en dehors du temps de travail, dès lors que la durée de celle-ci est supérieure à 75 heures. Dans ce cas, la période de formation réalisée en dehors du temps de travail ne peut excéder 25% de la durée totale de la formation.

Pour les formations en langue vivante, les parties signataires préconisent que la formation exécutée hors temps de travail puisse, par dérogation, couvrir jusqu'à 50% de la durée totale de la formation.

La période de formation hors temps de travail excédant 25% de la durée de la formation pourrait être effectuée dans le cadre de congés légaux.

Cette mesure dérogatoire ne peut être appliquée qu'avec l'accord du salarié.

Article XII

Modalités de transfert du capital de temps de formation d'une entreprise à une autre

Le capital de temps de formation est transférable d'une entreprise à une autre dès lors qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord - article XVIII.

Tout salarié concerné peut se prévaloir du capital de temps de formation auprès de son employeur en produisant le(s) certificat(s) de travail ou, à défaut, les fiches de paie en sa possession.

Article XIII

Procédure

Tout salarié remplissant les conditions requises dans le présent accord peut demander par écrit à son employeur à participer dans le cadre du plan de formation à des actions de formations éligibles au capital de temps de formation et conformes aux articles V et IX ci-dessus.

L'entreprise examine la demande du salarié. En cas d'accord, elle dépose auprès du FAFIH une demande de prise en charge.

Cette demande est instruite par le FAFIH en tenant compte des dispositions du présent accord.

Elle est alors :

— soit satisfaite - avec une participation financière décidée en application des articles XV et XVI du présent accord et communiquée à l'entreprise,

— soit refusée - dans ce cas, le FAFIH informe l'entreprise de son refus motivé. L'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé les raisons du rejet de la demande. Le contrat de travail continue de s'appliquer au salarié, conformément au Code du Travail.

Les instances représentatives du personnel - comité d'entreprise, comité d'établissement - ou à défaut, les délégués du personnel, sont tenues informées des décisions prises par l'entreprise et le FAFIH.

Article XIV

Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation

Une Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation est créée. Elle est composée paritairement :

— pour moitié, paritairement, par le Comité National Paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus,

— pour moitié, paritairement, par la Commission Nationale Paritaire de la Formation Continue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Elle est chargée de la gestion et du financement des actions de formation du dispositif, de la mise en application des clauses de cet accord, sous l'autorité du Conseil d'Administration du FAFIH.

La Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation, en accord avec le Conseil d'Administration du FAFIH, peut mandater la Commission Nationale Paritaire de la Formation Continue pour les entreprises de moins de 10 salariés et le Comité National Paritaire des prises en charge et agréments des entreprises de 10 salariés et plus, afin de mettre en oeuvre la politique et les objectifs décidés par ses soins et approuvés par le Conseil d'Administration du FAFIH.

Elle dispose d'un large pouvoir de proposition et de décision ; elle exerce ce pouvoir sous l'autorité et la responsabilité du Conseil d'Administration qui est habilité par les parties signataires à intervenir dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif et de la recherche d'un équilibre de sa gestion financière. Le Conseil d'Administration du FAFIH peut, le cas échéant, formuler des recommandations sur la cohérence du dispositif avec la stratégie générale de la formation dans l'industrie hôtelière.

Article XV

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de 10 salariés et plus

15.1

Financement du capital de temps de formation

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré :

- pour moitié par le FAFIH, par affectation spécifique au capital de temps de formation de 50% de la contribution

des entreprises destinée au CIF/CDI, représentant 0,10% du montant de la masse salariale brute de l'année de référence,

- pour moitié par les entreprises, soit dans le cadre du 0,9% plan de formation, soit sur leurs fonds propres.

Les fonds perçus sont mutualisés par le FAFIH dès leur réception.

15.2

Utilisation des fonds

L'accès aux fonds mutualisés par le FAFIH au titre du capital de temps de formation est réservé aux entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle continue s'étant régulièrement acquittées de leur obligation de versement plan de formation et capital de temps de formation.

15.3

Modalités de financement

15.3.1

Au titre du capital de temps de formation

L'action de formation peut faire l'objet d'une participation financière du FAFIH sur les fonds mutualisés du capital de temps de formation, à hauteur de 50% du montant total de la dépense et selon les disponibilités.

15.3.2

Au titre du plan de formation

Peuvent bénéficier d'une participation financière du FAFIH :

- les entreprises ayant opté pour l'option I de versement au titre du plan de formation en application de l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 0,9% de la masse salariale brute de l'année de référence),
- les entreprises ayant opté pour l'option II de versement au titre du plan de formation en application de l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994 (soit 5% au moins du 0,9%) avec versement volontaire spécifique supplémentaire au titre du capital de temps de formation, égal à 0,045% de la masse salariale brute de l'année de référence. Ce versement peut donner lieu à une participation financière du FAFIH au moins égale au montant du 0,045% versé volontairement par l'entreprise.

Les modalités de la participation du FAFIH au financement du capital de temps de formation sur les fonds mutualisés du plan de formation sont applicables selon les conditions de mise en oeuvre des dispositions de l'article XVI de l'accord du 20 décembre 1994 par le Conseil d'Administration du FAFIH.

15.4

Participation financière du FAFIH

Elle peut porter sur :

- le coût de la formation,
- les salaires et charges sociales des salariés,
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation sous l'autorité et la responsabilité du Conseil d'Administration du FAFIH tel que précisé à l'article XIV du présent accord.

Article XVI

Financement du capital de temps de formation et utilisation des fonds, entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent de leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue en versant au FAFIH une contribution égale au moins à 0,15% de la masse salariale brute de l'année de référence. Ces versements sont mutualisés dès leur réception.

Ils servent à financer le plan de formation et, en référence à l'article XVII de l'accord du 20 décembre 1994, la part du capital de temps de formation à la charge de l'entreprise, dans la limite de la dotation financière définie par le Conseil d'Administration du FAFIH, sur proposition de la Commission Nationale Paritaire des entreprises de moins de 10 salariés.

Modalités de financement :

16.1

Entreprises assujetties

Les entreprises de moins de 10 salariés assujetties au financement de la formation professionnelle continue ont accès aux fonds mutualisés dès lors qu'elles se sont régulièrement acquittées de leur obligation de versement 0,15%.

L'action de formation envisagée, éligible au capital de temps de formation peut faire l'objet d'une participation financière du FAFIH, selon les disponibilités.

16.1.1

Au titre du Capital de Temps de Formation

La participation financière du FAFIH peut se situer à hauteur de 50% du montant total de la dépense. Elle peut porter sur :

- le coût de la formation,
- les salaires et charges sociales des salariés,
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation sous l'autorité et la responsabilité du Conseil d'Administration du FAFIH tel que précisé à l'article XIV du présent accord.

16.1.2

Au titre du 0,15%

La participation du FAFIH porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la Commission Nationale Paritaire de la formation de moins de 10 salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon décision ponctuelle ou de portée générale du Conseil d'Administration du FAFIH, sur proposition de la Commission Nationale Paritaire de la Formation Continue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

16.2

Entreprises non assujetties

Les entreprises de moins de 10 salariés non assujetties peuvent bénéficier d'une participation du FAFIH au financement d'une action de formation éligible au capital de temps de formation dans la limite des fonds disponibles.

Pour avoir accès aux fonds mutualisés, ces entreprises de moins de 10 salariés devront verser au FAFIH, mandaté à cet effet par la Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation, en application de l'article II, une contribution volontaire forfaitaire dont le montant sera proposé par cette Commission au Conseil d'Administration du FAFIH qui en décidera.

16.2.1

Au titre du Capital de Temps de Formation

La participation financière du FAFIH peut se situer à hauteur de 50% du montant total de la dépense. Elle peut porter sur :

- le coût de la formation,
- les salaires et charges sociales des salariés,
- les frais annexes d'accompagnement de la formation.

Elle relève de la décision ponctuelle ou de portée générale de la Commission Nationale Paritaire du Capital de Temps de Formation sous l'autorité et la responsabilité du Conseil d'Administration du FAFIH tel que précisé à l'article XIV du présent accord.

16.2.2

Au titre du 0,15%

La participation du FAFIH porte sur le seul coût de la formation dans les conditions et limites d'accès à la formation décidées par la Commission Nationale Paritaire de la formation de moins de 10 salariés au titre du plan de formation.

Cette participation peut évoluer selon décision ponctuelle ou de portée générale du Conseil d'Administration du FAFIH, sur proposition de la Commission Nationale Paritaire de la Formation Continue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Article XVII

Suivi de l'accord

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de 2 ans à compter de la date de la signature de l'accord afin de procéder au bilan de l'application de l'accord.

Article XVIII

Champ d'application de l'accord

(Modifié par avenant n° 1 du 1^{er} février 1996, étendu par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996, à l'exception des discothèques, cantines et restaurants scolaires à but non lucratif et des restaurants des PTT exclus de l'extension)

- hôtels avec ou sans restaurant (NAF 55.1A à 55.1D)
- restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel (NAF 55.3A)
- cafés et restaurants avec spectacle, *discothèques*, à l'exception des personnels relevant des métiers du spectacle (NAF 92.3D à 92.3J)
- cafétérias et activités du même type (NAF 55.3A)
- cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines (NAF 55.5A)
- restauration collective sous contrat, préparation de repas dans des cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas (NAF 55.5C)
- cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs (NAF 55.4A et NAF 55.4B)
- traiteurs-organisateurs de réception (NAF 55.5A)
- restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering (NAF 55.3A)
- centres de bowlings (NAF 92.6A)
- voitures-lits et couchettes (NAF 55.2E)

Article XIX

Demande d'extension

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Article XX

Dépôt

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

Insertion des jeunes par la formation en alternance

Accord national du 20 février 1985

[Étendu par arrêté du 16 avril 1985, JO 26 avril 1985]

Préambule

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

- accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et accord paritaire sur la formation des jeunes en alternance du 19 septembre 1984, annexés à l'accord du 9 juillet 1970, et son avenant du 21 septembre 1982 ;
- loi n° 84-130 du 24 février 1984, article 35, portant réforme de la formation professionnelle ;
- loi de finances pour 1985, n° 84-1028 du 29 décembre 1984, en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes ;
- décrets n°s 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984 ;
- décret n° 85-180 du 7 février 1985 ;
- et les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures.

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

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes par la formation en alternance, mise en oeuvre par la défiscalisation du 0,10 p. 100 de la masse salariale, complémentaire à la taxe d'apprentissage, et du 0,20 p. 100 de la masse salariale, retenu au titre de la participation à la formation professionnelle continue.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques et des habitudes de consommation auxquels les entreprises sont confrontées a conduit les partenaires sociaux et la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantissant

des formations en alternance correspondant au savoir-faire requis pour leur insertion.

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

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

Article 1 **Finalité de l'accord**

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

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation des jeunes en alternance dans l'industrie hôtelière ;
- promouvoir la formation en alternance dans tous les secteurs d'activité de l'industrie hôtelière, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises ;
- assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes et, notamment, de développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi du jeune dans le cadre de la formation en alternance ;
- mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique de la profession répondant :
 - aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi ;
 - aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière (C.N.P.E./I.H.).

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

- la création d'une commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière, chargée de la gestion des actions de formation en alternance, dotée des pouvoirs de décision et d'intervention destinés à faire appliquer les clauses du présent accord ;
- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés selon des modalités de versement précisées ci-après (art. 8) ;
- la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière ;
- le financement des formations alternées dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la commission paritaire nationale de formation en alternance de l'industrie hôtelière.

Article 2 **Organisme paritaire de mutualisation**

Le fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière, 3, rue de la Ville-l'Evêque, 75008 Paris, désigné ci-après «le F.A.F.I.H.»(se reporter à l'accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH), est retenu par les parties signataires comme organisme paritaire de mutualisation de l'industrie hôtelière, tel que prévu à l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

Article 3 **Champ d'application de l'accord**

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

Article 4 **Types d'entreprises concernées**

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994, portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Article 5 **Actions de formation en alternance**

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

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

— stage d'initiation à la vie professionnelle.

Article 6

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

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

Elle est par ailleurs chargée :

- de regrouper les données qui lui permettent d'établir le bilan des actions réalisées grâce à son concours ;
- de conduire des campagnes d'information et de sensibilisation précisées à l'article 12.

Article 7

Principes de financement

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Article 8

Principes d'utilisation et de versement

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Article 9

Mécanisme de mutualisation et de réciprocité

(Remplacé par accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes - FAFIH)

Article 10

Gestion et affectation des fonds mutualisés

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

Les frais spécifiques aux actions d'intérêt général :

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

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

Article 11

Modalités administratives de mise en oeuvre

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

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

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

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

des jeunes.

Article 12

Information et mise en oeuvre des formations

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

- sensibiliser les entreprises et leur expliquer les possibilités qui leur sont offertes par la formation en alternance, ainsi que les modalités d'organisation de leur apport éducatif ;
- présenter aux jeunes les métiers et les emplois de l'industrie hôtelière afin de les orienter vers les activités les plus en rapport avec leurs aptitudes et leurs motivations.

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

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

Article 13

Accueil, suivi et orientation des jeunes dans les entreprises

Sous la responsabilité du chef d'entreprise :

- les entreprises organiseront, en leur sein, un processus d'accueil et d'initiation des jeunes à la vie professionnelle ;
- un tuteur sera désigné nominativement par l'entreprise. Sa nomination est portée à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le bilan des actions réalisées dans le but d'insertion des jeunes par la formation en alternance et les missions confiées aux tuteurs seront présentés au comité d'entreprise ou à la commission de formation ou, à défaut, aux délégués du personnel ;
- les éléments de ce bilan seront transmis à la commission paritaire nationale de la formation en alternance de l'industrie hôtelière pour être enregistrés et consolidés dans les résultats globaux de la profession.

Article 14

Litiges et contrôle

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

D'une part :

- les possibilités et les besoins des entreprises ;
- les caractéristiques et les attentes des jeunes,

D'autre part :

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

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

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

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

Article 15

Durée de l'accord

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 16
Extension et dépôt

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

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

Annexes

Annexe I

Code APE : 67 hôtels-cafés-restaurants

67-01	Restaurants et cafés restaurants.
67-03	Traiteurs.
67-04	Débites de boissons (sans spectacle).
67-05	Cafés tabacs.
67-06	Débites de boissons (avec spectacle).
67-07	Cafés associés à une autre activité.
67-08	Hôtels avec restaurant.
67-09	Hôtels sans restaurant.

Annexe II

Contrat de qualification

Définition

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

Il s'adresse à des jeunes demandeurs d'emploi de dix-huit à moins de vingt-six ans sans qualification.

Le jeune sera salarié de l'entreprise.

Durée

Déterminée, de six mois à deux ans.

Formation

Au moins égale à 25 p. 100 de la durée du contrat.

Rémunération

Variable selon l'âge et l'ancienneté du contrat : de 17 à 75 p. 100 du S.M.I.C.

Contrôle administratif

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

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

Dépôt du contrat de travail à la D.D.E.

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 P. 100 et le 0,20 P. 100

— 25 F par jeune et par heure de formation ;

— 40 F par jeune et par heure de formation supplémentaire si la formation excède 25 p. 100 de la durée du contrat.

Contrat d'adaptation

(Modifié par l'avenant du 13 mars 1987, étendu par arrêté du 22 juin 1987, JO 3 juillet 1987)

Définition

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

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

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

Le jeune est salarié de l'entreprise.

Durée

Durée déterminée, minimum six mois, ou indéterminée.

Formation

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

Stage d'initiation à la vie professionnelle

Définition

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

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

Il s'adresse à des jeunes de dix-huit à moins de vingt-six ans en difficulté, à la recherche d'un emploi.

Le jeune sera stagiaire de formation professionnelle.

Durée

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

Formation

Au minimum vingt-cinq heures par mois (suivi, évaluation et orientation).

Rémunérations

Employeur :

— 17 p. 100 du S.M.I.C. (moins de dix-huit ans) ;

— 27 p. 100 du S.M.I.C. (plus de dix-huit ans).

État :

— 535 F par mois (de seize à dix-huit ans) ;

— 1 185,30 F par mois (de dix-huit à vingt et un ans) ;

— 1 580,40 F par mois (de vingt et un à vingt-six ans).

Contrôle administratif

Suivi par un organisme conventionné (A.N.P.E., P.A.I.O., missions locales...).

Dépôt du contrat à la D.D.E.

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

Dépenses forfaitaires imputables sur le 0,10 p. 100 et le 0,20 p. 100 : 375 F par jeune et par mois de présence.

Apprentissage

Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis

Affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière aux

centres de formation des apprentis de l'industrie hôtelière

Accord du 27 septembre 1993

[Non étendu modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 30 juin 2003 non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires de l'avenant n° 2 du 30 juin 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière (FNIH UMIH) ;
Confédération Professionnelle des Indépendants de l'Hôtellerie (C.I.P.H.) ;
Groupement national des chaînes Hôtelières (GNCH/UMIH) ;
Syndicat Français de l'Hôtellerie (SFH) ;
Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT) ;
Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO) ;
Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers et Cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC) ;
Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS) ;
Fédération nationale des Bowlings français (FBNF).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
FGTA/FO ;
INOVA - CFE-CGC.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (F.N.I.H.) ;
Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (C.F.H.R.C.D.) ;
Groupement national des chaînes hôtelières (G.N.C.H.) ; S.N.C.-A.S. hôtel ;
Syndicat français de l'hôtellerie (S.F.H.) ;
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (F.A.G.I.H.T.) ;
Syndicat national de la restauration publique organisée (S.N.R.P.O.) ;
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (S.N.R.L.H.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T. ;
Syndicat national C.F.T.C. du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ;
Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (Sehor) C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O.

Vu la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 en son article 30, modifiée par les lois n° 92-1446 du 31 décembre 1992 et n° 93-121 du 27 janvier 1993, prévoyant la possibilité, pour les branches professionnelles, d'affecter une partie des fonds collectés par les organismes mutualisateurs agréés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions ;

Vu le décret n° 85-253 du 20 février 1985, pris pour l'application de l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984, relatif aux conditions de gestion des organismes mutualisateurs agréés et modifié par le décret n° 93-756 du 29 mars 1993 ;

Vu l'accord de branche du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière étendu et modifié par l'avenant du 27 octobre 1992 ;

Vu l'accord national du 20 février 1985 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'industrie hôtelière, étendu, retenant en son article 2 le Fonds national d'assurance formation de l'industrie hôtelière (F.A.F.I.H.), comme seul organisme mutualisateur agréé pour la branche ;

Vu l'agrément du F.A.F.I.H. en tant qu'organisme mutualisateur agréé,

Les parties signataires du présent accord :

— considérant l'apprentissage comme un dispositif professionnel d'éducation alternée à privilégier pour former les futurs professionnels dans le secteur de l'industrie hôtelière ;

— considérant la recommandation de la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie hôtelière

(C.N.P.E.-I.H.), en date du 15 mars 1993, déclarant l'apprentissage prioritaire dans le cadre de la négociation de branche visée à l'article L. 933-2 du code du travail, sont convenues des dispositions ci-après :

Article 1 **Principe de financement**

Les ressources perçues par le F.A.F.I.H. en application du livre IX, titre VIII, chapitre I^{er} du code du travail « Contrats d'insertion en alternance » et des dispositions conventionnelles en vigueur, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière dans les conditions énoncées ci-après. Les dotations reversées dans ce cadre aux C.F.A. sont affectées exclusivement à la prise en charge de leurs dépenses de fonctionnement.

Article 2 **Part et conditions d'affectation des fonds**

La part des fonds visés à l'article 1 ci-dessus et reversés aux C.F.A. est arrêtée annuellement par les partenaires sociaux signataires du présent accord dans le respect des plafonds fixés par la loi.

Les pourcentages ainsi décidés feront l'objet d'un accord annuel en fonction des disponibilités constatées.

Cet accord déterminera par ailleurs la liste des C.F.A. pouvant bénéficier des versements opérés par le F.A.F.I.H. ainsi que la répartition de la dotation allouée à chacun d'entre eux. La liste précitée ainsi que la répartition des fonds seront arrêtées après examen des demandes de financement qui auront satisfait aux conditions fixées à l'alinéa 2 de l'article 3, en prenant en compte les critères et les éléments suivants :

- gestion autonome, exclusivement axée sur les métiers de l'industrie hôtelière ;
- qualité de l'enseignement (pourcentage de réussite aux examens de la même académie, effectifs placés durablement dans l'entreprise) ;
- prise en charge des frais de transport et d'hébergement des apprentis ;
- utilisation conforme des fonds précédemment attribués ;
- représentation des organisations professionnelles et syndicales au conseil de perfectionnement.

Article 3 **Structures d'application**

Considérant la nature et l'origine des fonds reversés aux C.F.A. et prenant acte que ces fonds sont gérés par la commission nationale paritaire de la formation en alternance, créée à cet effet, par l'accord du 5 février 1985 étendu, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de se réunir en tant que de besoin, au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance.

Les organisations professionnelles et syndicales ne siégeant pas dans la commission visée à l'alinéa précédent seront expressément conviées lorsque l'ordre du jour aura pour objet l'application du présent accord.

Article 4

Bénéficiaires et répartition des dotations entre bénéficiaires

(Modifié par avenant n° 2 du 30 juin 2003 non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 2 du 30 juin 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière (FNIH UMIH) ;
Confédération Professionnelle des Indépendants de l'Hôtellerie (C.I.P.H.) ;
Groupement national des chaînes Hôtelières (GNCH/UMIH) ;
Syndicat Français de l'Hôtellerie (SFH) ;
Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT) ;
Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO) ;
Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers et Cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC) ;
Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS) ;
Fédération nationale des Bowlings français (FBNF).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
FGTA/FO ;
INOVA - CFE-CGC.

)

Les centres de formation d'apprentis bénéficiaires sont exclusivement les C.F.A. de l'industrie hôtelière exerçant leur activité en faveur des métiers de l'industrie hôtelière. Ceux-ci doivent transmettre une demande de financement des dépenses de fonctionnement au F.A.F.I.H. Pour être recevable, cette demande doit être adressée avant le 31 janvier de l'année au cours de laquelle seront versés les fonds collectés par le F.A.F.I.H. au titre de l'année précédente.

La demande de financement émanant des C.F.A. doit être motivée. En cas d'accord, celui-ci sera notifié au C.F.A. avec le montant de la dotation allouée.

L'accord de prise en charge du F.A.F.I.H. porte sur une année.

Les C.F.A. de l'industrie hôtelière pouvant déposer auprès du F.A.F.I.H. une demande de financement de frais de fonctionnement sont exclusivement ceux disposant d'une gestion autonome leur permettant d'appliquer les orientations définies par la branche dans le cadre notamment de l'accord de l'industrie hôtelière sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et de la politique et objectifs déterminés par la commission nationale paritaire à l'emploi de l'industrie hôtelière (C.N.P.E.-I.H.).

Ils doivent assurer un enseignement de qualité préparant exclusivement aux métiers de l'industrie hôtelière et ont vocation à accueillir des jeunes de différentes régions.

Article 5

Contrôle de l'utilisation des fonds

Il est rappelé que la part des ressources du F.A.F.I.H. émanant des versements des entreprises de l'industrie hôtelière au titre de la formation en alternance et destinée aux centres de formation d'apprentis de la branche concerne exclusivement les dépenses de fonctionnement des C.F.A.

En conséquence :

- les C.F.A. de l'industrie hôtelière qui percevront une dotation devront apporter la preuve de son utilisation conforme à sa finalité : ils devront remettre au F.A.F.I.H., à sa demande, tous les documents justifiant de la réalité et de la bonne utilisation des fonds alloués et des résultats obtenus dans le cadre de la formation qu'ils dispensent ;
- les parties signataires du présent accord mandatent le F.A.F.I.H., assisté de ses commissaires aux comptes, pour s'assurer de l'utilisation conforme des dotations attribuées.

Un compte rendu d'activité annuel pour l'ensemble des dotations sera communiqué à la C.N.P.E.-I.H. au conseil d'administration du F.A.F.I.H. ainsi qu'à son administration de tutelle.

Article 6

Suivi de l'accord

Une commission de suivi est chargée de la mise en oeuvre de l'accord.

En application de l'article 3 du présent accord, cette commission spécialisée fonctionnera au sein de la commission nationale paritaire de la formation en alternance comprenant à cet effet l'ensemble des représentants mandatés par les partenaires sociaux signataires.

La commission de suivi est composée de représentants des organisations professionnelles et syndicales signataires

de l'accord.

Afin de procéder à son amélioration et, le cas échéant, à son actualisation, la commission de suivi se réunit à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, employeurs ou salariés :

— en tant que de besoin ;

— au moins une fois par an en tout état de cause.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de vingt et un mois, soit jusqu'au 30 juin 1995.

Il entre en vigueur à la date de signature.

Un mois avant l'arrivée à son terme, les parties signataires se réuniront pour décider de l'éventualité du renouvellement.

À défaut de cette réunion, les dispositions de l'accord seront reconduites pour un an.

Article 8 **Dépôt**

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

Avenant du 29 mai 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale de l'industrie hôtelière (F.N.I.H.) ;

Groupe national des chaînes hôtelières (G.N.C.H.) ;

Confédération française des hôteliers, restaurateurs, cafetiers, discothèques (C.F.H.R.C.D.) ;

Syndicat français de l'hôtellerie (S.F.H.) ;

Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (F.A.G.I.H.T.) ;

Syndicat national de la restauration publique organisée (S.N.R.P.O.) ;

Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et cafetiers (S.N.R.L.H.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national C.F.T.C. du personnel des hôtels, cafés, bars et collectivités ;

Syndicat national de l'encadrement hôtellerie et restauration (S.E.H.O.R.) C.F.E. - C.G.C. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O.

Article 1

L'accord du 27 septembre 1993 sur l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière, au titre de la loi du 29 décembre 1984 (art. 30) aux centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière est renouvelé pour une durée d'un an, soit jusqu'au 30 juin 1996.

À cette date, l'accord du 27 septembre 1993 sera renouvelé par tacite reconduction sauf demandes exprimées par les partenaires signataires un mois avant l'arrivée de son terme.

Article 2

Les commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle de l'industrie hôtelière (C.R.P.E.F./I.H.) seront consultées pour avis sur la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires selon des modalités qui seront arrêtées par la commission prévue à l'article 6 de l'accord.

Article 3

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

Parts des fonds versés aux CFA pour l'année 2004

Accord du 29 juin 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière (FNIH UMIH) ;
Confédération Professionnelle des Indépendants de l'Hôtellerie (C.I.P.H.) ;
Groupement national des chaînes Hôtelières (GNCH/UMIH) ;
Syndicat Français de l'Hôtellerie (SFH) ;
Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT) ;
Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO) ;
Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers et Cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC) ;
Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS) ;
Fédération nationale des Bowlings français (FNBF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
FGTA/FO ;
INOVA - CFE-CGC.

• Vu l'accord - cadre de branche du 27 septembre 1993, modifié par les avenants des 29 mai 1995 et 30 juin 2003, sur la part et l'affectation des fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière aux frais de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie Hôtelière - en application des I, I bis et II de l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984 modifiée -,

et, notamment, aux articles 1 et 2 de cet accord, qui prévoient :

- la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions visées ci-dessus et versées au FAFIH au titre des formations en alternance, affectés aux dépenses de fonctionnement des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière,
- la liste des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux.

• Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié :

- que les demandes de financement répondent aux principes et critères fixés aux articles 2 et 4 de l'accord - cadre du 27 septembre 1993, modifié par les avenants des 29 mai 1995 et 30 juin 2003,

- qu'ils sont appliqués par les Centres de Formation d'Apprentis, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6-1 du Code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés,

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'Industrie Hôtelière, préalablement dûment mandatés par les dites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

- que les orientations de la CNPE/IH en matière d'apprentissage et la politique générale de formation définie par le FAFIH soient prises en compte,

les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2004 au titre de l'année 2003.

Article 1

Pourcentage de reversement

Les fonds recueillis par le FAFIH sont mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 15 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du Code du travail et de 11,66648 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du Code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière (annexe I).

Article 2 *Bénéficiaires et dotations*

La part des fonds, fixée à l'article 1, faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis, est répartie comme indiqué en annexe I entre les C.F.A. de l'Industrie Hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe II.

Chaque C.F.A. bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée par le FAFIH, conformément à l'annexe II.

Article 3 *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2004 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Article 4 *Dépôt*

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

Annexe I

Les contributions des Entreprises reçues par le FAFIH rattachées à l'exercice 2003, ont été enregistrées :

- Au titre du 0,3 // 0,4 % Formation en Alternance, pour un montant de 23 929 185 €
- Au titre du 0,1 % Formation en Alternance, pour un montant de 4 376 830 €

La somme retenue par le FAFIH pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis conventionnés par l'État ou les Régions est provisionnée à **4 100 000 €**.

Au regard de la loi, le montant des sommes dégagées en faveur des C.F.A. est limité :

- à 35 % des fonds recueillis au titre du 0,3 // 0,4 % Formation en Alternance, soit : $23\,929\,185\,€ \times 35\% = 8\,375\,215\,€$
- à tout ou partie des fonds recueillis au titre du 0,1 % Formation en Alternance

Le montant provisionné étant de 4 100 000 €, les pourcentages retenus sont de :

- 15 % pour le 0,3 // 0,4 % Formation en Alternance, soit $23\,929\,185\,€ \times 15\% = 3\,589\,378\,€$
- 11,66648 % pour le 0,1 % Formation en Alternance, soit $4\,376\,830\,€ \times 11,66648\% = 510\,622\,€$

Total : 4 100 000 €

Annexe II

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2004

Application de l'Accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à «l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'industrie Hôtelière au titre de la Loi de finances du 29 décembre 1984 - article 30»

CFA Industrie Hôtelière de Meurthe et Moselle		
24, rue Bazin		
54 000 Nancy		366 740 €
CEFPPA d'Illkirch		
77, route du Rhin		
67 400 Illkirch Graffenstaden		308 944 €
CFA des Métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration		
5, rue de la Gare		
68 000 Colmar		135 140 €
C.F.A. de l'École Hôtelière		

20, rue Médéric	
75 017 Paris	50 000 €
École des Métiers de la Table	
17, rue Jacques Ibert	
BP 14 407	
75 816 Paris cedex 17	81 256 €
C.E.F.A.A. de l'Industrie Hôtelière	
avenue Jean Fourgeaud	
93 420 Villepinte	372 233 €
CFA du CECOF	
Bernard Palissy	
54, avenue de la Libération	
B.P. 108	
01 500 Amberieu en Bugey	42 940 €
CFAR Villeneuve	
Chambre des Métiers	
04 000 Digne-les-Bains	18 787 €
Tremplin Formation	
CFA des Hautes Alpes	
10, route de Groffinel	
05 000 Gap	17 705 €
CFA de l'Hôtellerie de Nice	
163, boulevard René Cassin	
B.P. 145	
06 200 Nice	35 821 €
CFA Espace Nérée	
54-56, rue de Cannes	
06 150 Cannes la Bocca	50 103 €
CFA Ardèche Nord SEPR	
58 chemin de Villedieu	
07 100 Annonay	22 689 €
CFA Ardèche Méridionale	
Route de l'Aérodrome	
07 205 Aubenas	19 813 €
CFA des Ardennes	
8, rue de Clèves	
08 000 Charleville - Mézières	14 473 €
CFA de la Chambre de Métiers	
2 rue Jean Moulin	

09 000 Foix	14 062 €
CFA de Carcassonne	
Chemin de Sainte Marie	
11 000 Carcassonne	17 705 €
CFA Chambre de Métiers	
De l'Aveyron	
Rue des métiers	
12 033 Rodez	27 673 €
CFA Municipal	
LP C. Privat	
13 004 Aix en Provence	35 945 €
CFA Interpro Corot	
Parc Massilia	
33, Bd Capitaine Gèze	
13 333 Marseille Cedex 14	50 707 €
I.C.E.P.	
8, rue Claude Bloch	
14 053 Caen Cedex 4	55 595 €
Institut de Formation Professionnel et Permanent d'Aurillac	
8, rue Agricola Perdiguer	
BP 713	
15 017 Aurillac cedex	12 912 €
CFA de la Chambre de Métiers de la Charente	
68, avenue Gambetta	
16 021 Angoulême	21 855 €
CFA de la Chambre de Métiers de la Charente Maritime	
Le Prieuré - Rue du Château	
17 000 La Rochelle	65 181 €
CFA de Bourges	
rue de Turly	
18 000 Bourges	25 881 €
Centre de Formation le 13 vents	
51 bd de la Lunade	
BP 147	
19 000 Tulle	60 839 €
CFA de Haute Corse	
Route du Village	
20 600 Furiani	6 422 €

<i>CFA de La Noue</i>	
<i>Zone Industrielle</i>	
<i>B.P. 80</i>	
<i>21 602 Longvic</i>	<i>44 100 €</i>
<i>CFA Campus de l'Artisanat et des Métiers</i>	
<i>Le Tertre de la Motte</i>	
<i>BP 51</i>	
<i>22 440 Ploufragan</i>	<i>21 280 €</i>
<i>CFA - Lycée Professionnel</i>	
<i>Rue Joliot Curie</i>	
<i>23 400 Bourgneuf</i>	<i>6 476 €</i>
<i>CFA de la C.C.I. de Périgueux</i>	
<i>Avenue Henri Deluc</i>	
<i>ZI Boulazac</i>	
<i>24 750 Boulazac</i>	<i>20 389 €</i>
<i>CFA. Hilaire du Chardonnet</i>	
<i>Chemin de la Malcombe Planoise</i>	
<i>25 000 Besançon</i>	<i>20 225 €</i>
<i>AFP Drôme Ardèche</i>	
<i>CFA Lucien Ravit</i>	
<i>rue de la Sablière</i>	
<i>26 250 Livron sur Drôme</i>	<i>41 668 €</i>
<i>CFA Interconsulaire de l'Eure</i>	
<i>41 rue du Pas des Heures</i>	
<i>27 100 Val de Reuil</i>	<i>87 207 €</i>
<i>CFA C.M./C.C.I.</i>	
<i>rue Isidore Douin</i>	
<i>Les Chaises</i>	
<i>BP 819</i>	
<i>28 000 Chartres</i>	<i>50 870 €</i>

CFA Polyvalent
24, route de Cuzon
29 196 Quimper Cedex 7 477 €

CFA. Association Finistérienne
11, rue Yves Giloux
29 274 Brest 31 169 €

CFA
90, allée Jacques Cartier
30 320 Marguerittes 29 303 €

CFA du Comminges
Rue des Écoles
31 210 Gourdan Polignan 12 337 €

CFA de la Chambre des Métiers du Gers
Route de Mirande
BP 1
32 001 Auch cedex 16 554 €

ICFA
Rue René Cassin
33 049 Bordeaux Cedex 54 445 €

CFA de la Ville d'Arcachon
6, rue Aimé Bourdier
33 120 Arcachon 14 637 €

CFA de la Chambre de Commerce
2300 avenue des Moulins
B.P. 3100
34 034 Montpellier Cedex 44 380 €

CFA Hôtelier
Avenue du Viguié
34 500 Béziers 36 971 €

Faculté des Métiers - IFHOR

<i>Rue des Frères Montgolfier</i>	
<i>Campus de Ker Lann</i>	
<i>35 172 Bruz Cedex</i>	<i>17 750 €</i>
<i>CFA Chambre de Métiers de l'Indre</i>	
<i>164, avenue John Kennedy</i>	
<i>36 000 Châteauroux</i>	<i>25 373 €</i>
<i>C.F.A. A.F.P. de la Ville de Tours</i>	
<i>8 allée Roger Lecotté</i>	
<i>37 000 Tours</i>	<i>50 227 €</i>
<i>CFA institut des Métiers et des Techniques</i>	
<i>10 rue Aimé Pupin</i>	
<i>38 100 Grenoble</i>	<i>33 185 €</i>
<i>IFPAC</i>	
<i>Champfleuri</i>	
<i>B.P. 366</i>	
<i>38 308 Bourgoin Jallieu Cedex</i>	<i>40 326 €</i>
<i>CFA de Gevingey</i>	
<i>Route de Lyon</i>	
<i>39 570 Gevingey</i>	<i>25 231 €</i>
<i>CFA de l'Hôtellerie des Landes</i>	
<i>8, rue Sainte Ursule</i>	
<i>40 100 Dax</i>	<i>14 332 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers de Loir et Cher</i>	
<i>12 rue François Billoux</i>	
<i>41 000 Blois</i>	<i>28 704 €</i>
<i>CFA des Mouliniers du Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat</i>	
<i>28 rue des Mouliniers</i>	
<i>42 100 Saint Étienne</i>	<i>36 183 €</i>
<i>CFA - Chambre de Métiers de Loire Atlantique CIFAM</i>	
<i>Place Jacques Chesné</i>	

44 980 Sainte Luce sur Loire

59 621 €

CFA de la Chambre de Métiers d'Orléans

5, rue Charles Péguy

B.P. 1927

45 009 Orléans Cedex 1

33 549 €

École des Métiers du Lot

Rue Saint Ambroise

46 000 Cahors

26 907 €

CFA de la Chambre de Métiers de Lot et Garonne

2 Impasse Morère

47 004 Agen

27 148 €

CFA de la CCI de Saumur

11, rue du Maréchal Leclerc

49 412 Saumur Cedex

16 199 €

CFA

Rue de l'Oratoire

50 180 Agneaux

20 790 €

CFAID

Centre de Formation d'Apprentis Interprofessionnel et Départemental

1, rue Albert Camus

BP 2100

52 904 Chaumont Cedex 09

11 215 €

CFA des 3 Villes

39, avenue Chanzy

BP 1329

53 013 Laval Cedex

21 375 €

CFA de la C.C.I. de Meurthe et Moselle

Champ le Bœuf

3 rue du Mouzon

B.P. 1019

54 521 Laxou

9 270 €

CFA - Louis Prioux

4 Parc Bradfer

B.P. 259

55 006 Bar le Duc

27 894 €

CFA Chambre de Métiers du Morbihan

10 Bd des Iles

BP 311

56 008 Vannes Cedex

50 419 €

CFA de l'hôtellerie

8, rue d'Annecy

57 070 Metz Bellecroix

26 804 €

CFA

22, rue de la Mésange

BP 60294

57 402 Sarrebourg Cedex

8 515 €

CFA Polyvalent de Nevers-Marzy

21 rue des Carrières

58 180 Marzy

22 751 €

CFA. Saint Louis Armentières

145, avenue Marc Sangnier

BP 84

59 427 Armentières cedex

51 090 €

CEFRAL

rue du Contre - Torpilleur «Le Triomphant»

59 952 Dunkerque Cedex 1

23 005 €

CFA C.C.I. de l'Oise

6 rue Charles Somasco

60 180 Nogent sur Oise

44 927 €

3IFA

Route du Mans

61 000 Alençon	19 953 €
Centre Multiprofessionnel de Formation des Apprentis	
Route du Mans	
61 000 Alençon	10 975 €
CFA du Lycée Polyvalent Hôtelier	
Rue Saint Exupéry	
BP 35	
62 660 Beuvry	14 991 €
Institut des Métiers	
Rue du Château des Vergnes	
63 039 Clermont Ferrand Cedex 2	46 010 €
CFA de la Communauté d'Agglomération Bayonne,	
Place Paul Bert	
64 100 Bayonne	13 803 €
CFA des Hautes Pyrénées	
Zone Bastillac Sud	
65 000 Tarbes	12 912 €
CFA du Lycée professionnel Joseph Storck	
rue Jules Ferry	
68 504 Guebwiller	30 582 €
CFA de Vesoul	
Chambre de Métiers de la Haute Saône	
Chemin du Talerot	
Petit Montmarin	
70 000 Vesoul	26 715 €
CFA Sainte Catherine	
202 rue de Saint Aubin	
72 018 Le Mans Cedex	12 529 €
CFA - C.C.I. du Mans et de la Sarthe	
132, rue Henri Champion	

<i>Campus La Californie</i>	
<i>72 019 Le Mans Cedex 2</i>	<i>32 015 €</i>
<i>CFA Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris</i>	
<i>19, rue Lord Byron</i>	
<i>75 008 Paris</i>	<i>50 000 €</i>
<i>CFA Hôtelier Belliard</i>	
<i>135, rue Belliard</i>	
<i>75 018 Paris</i>	<i>11 213 €</i>
<i>CFA</i>	
<i>Établissement Marcel Sauvage</i>	
<i>11 rue du Tronquet</i>	
<i>76 130 Mont Saint Aignan</i>	<i>76 463 €</i>
<i>CFA Dieppe</i>	
<i>Zone Marron</i>	
<i>ZI de Rouxmesnil Bouteilles</i>	
<i>76 379 Dieppe</i>	<i>18 500 €</i>
<i>CFA Municipal</i>	
<i>68, rue René Perrochon</i>	
<i>76 620 Le Havre</i>	<i>20 192 €</i>
<i>CFA Barthélémy de Laffemas</i>	
<i>1 rue du Port de Valvins</i>	
<i>77 215 Avon Cedex</i>	<i>17 350 €</i>
<i>Association Trajectoire Formation</i>	
<i>CFA du Lycée de St Quentin en Yvelines</i>	
<i>Place François Rabelais</i>	
<i>B.P. 67</i>	
<i>78 042 Guyancourt</i>	<i>20 417 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers des Deux Sèvres</i>	
<i>21 rue Herbillaux</i>	
<i>B.P. 1088</i>	
<i>79 010 Niort Cedex 9</i>	<i>37 000 €</i>

<i>Interfor SLA</i> 2 rue Vadé BP 18 80 017 Amiens Cedex 01	19 746 €
CFA de la Chambre des Métiers du Tarn 48 Avenue de Lattre de Tassigny 81 020 Albi Cedex 9	34 767 €
CFA ZI Nord 11, rue Ernest Mercadier 82 000 Montauban	27 865 €
CFA de la Chambre des Métiers du Var avenue des Frères Lumière-La Valette BP 5 83 040 Toulon cedex 9	101 222 €
CFA Édouard Branly 5 boulevard Édouard Branly 85 006 La Roche-sur-Yon	15 771 €
CFA de la C.C.I. de la Vienne Moulin Apparent B.P. 495 86 012 Poitiers	35 945 €
CFA - Lycée Professionnel Hôtelier Jean Monnet 12, rue Louis Armstrong Faugeras 87 006 Limoges	19 189 €
CFA Hôtelier 32, boulevard d'Alsace BP 127 88 407 Gerardmer Cedex	25 185 €

<i>CIFA</i>	
<i>3 rue Jean Bertin</i>	
<i>B.P. 189</i>	
<i>89 002 Auxerre Cedex</i>	<i>33 932 €</i>
<i>CFA Municipal de Belfort</i>	
<i>2 rue René Cassin</i>	
<i>ZA de la Justice</i>	
<i>90 000 Belfort</i>	<i>27 702 €</i>
<i>CFA CEFOP Saint Pierre</i>	
<i>29 rue des Godeaux</i>	
<i>91 800 Brunoy</i>	<i>4 557 €</i>
<i>CFA Francis Combe</i>	
<i>29, allée Jean Rostand</i>	
<i>91 000 Évry</i>	<i>29 782 €</i>
<i>Lycée Polyvalent E. Cotton</i>	
<i>58, avenue Faidherbe</i>	
<i>93 189 Montreuil cedex</i>	<i>11 886 €</i>
<i>IFA de la Restauration</i>	
<i>55, Jean-Jacques Rousseau</i>	
<i>95 210 Saint Gratien</i>	<i>17 130 €</i>

Parts des fonds versés aux CFA pour l'année 2005

Accord du 28 juin 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Professionnelle des Indépendants de l'Hôtellerie (C.P.I.H.) ;
Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT) ;
Fédération nationale des Bowlings français (FNBF) ;
Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière (FNIH UMIH) ;
Groupe national des chaînes Hôtelières (GNCH/UMIH) et ASMOTEC ;
Syndicat Français de l'Hôtellerie (SFH/SYNHORCAT) ;
Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS) ;
Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers et Cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC) ;
Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO) ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CGT ;
FGTA-FO ;
INOVA CFE-CGC.

• Vu l'accord - cadre de branche du 27 septembre 1993, relatif à la part et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie Hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6-3 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes,

• Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

m la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au Fafih au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière,

m la liste des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux.

• Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord - cadre du 27 septembre 1993, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2005 au titre de l'année 2004.

Article 1

Pourcentage de reversement

Les fonds recueillis par le Fafih seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 12 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du Code du travail et de 4,8419 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du Code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Article 2

Bénéficiaires et dotations

La part des fonds, fixée à l'article 1, faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis sera répartie comme indiqué en annexe n° 1 entre les C.F.A. de l'Industrie Hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe n°2.

Chaque C.F.A. bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe n° 2.

Le Fafih versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les Centres de Formation d'Apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du Code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'Industrie Hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par les dites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque C.F.A. bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les C.F.A. bénéficiaires.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2005 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Article 4

Dépôt

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

Annexe I

Les contributions des Entreprises reçues par le Fafih rattachées à l'exercice 2004 ont été enregistrées :

- *Au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de : 31 505 508 €*
- *Au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de : 6 595 344 €*

La somme retenue par le Fafih pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis conventionnés par l'État ou les Régions est provisionnée à 4 100 000 €.

Le montant provisionné étant de 4 100 000 €, les pourcentages retenus sont de :

- *12 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus soit $31\,505\,508\text{ €} \times 12\% = 3\,780\,660\text{ €}$*
 - *4,8419 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit $6\,595\,344\text{ €} \times 4,8419\% = 319\,340\text{ €}$*
- Total : 4 100 000 €*

Annexe II

Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2005

Application de l'Accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à «l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail»

CFA de la Restauration de Meurthe et Moselle

24, rue Henri Bazin

54000 Nancy 363 881 €

CEFPPA d'Illkirch

77, route du Rhin

67400 Illkirch Graffenstaden 303 607 €

CFA des Métiers de l'Hôtellerie

Restauration de Colmar

5, rue de la Gare

68000 Colmar 129 712 €

École des Métiers de la Table

17, rue Jacques Ibert

75017 Paris 179 491 €

C.E.F.A.A. de l'Industrie Hôtelière

Avenue Jean Fourgeaud

93420 Villepinte 338 966 €

CECOF

54, avenue de la Libération

01500 Ambérieu En Bugey 54 815 €

CFA René Villeneuve

15 rue Maldonat

04000 Digne-Les-Bains 24 096 €

Tremplin Formation

CFA des Hautes Alpes

10, route de Graffinel

05000 GAP 14 811 €

<i>CFA de l'Hôtellerie de Nice</i>	
<i>163, boulevard René Cassin</i>	
<i>B.P. 3145</i>	
<i>06203 Nice Cedex 3</i>	<i>46 678 €</i>
<i>Faculté des métiers</i>	
<i>54-56, rue de Cannes</i>	
<i>06150 Cannes La Bocca</i>	<i>49 370 €</i>
<i>CFA Ardèche Nord SEPR</i>	
<i>58 chemin de Villedieu</i>	
<i>07100 Annonay</i>	<i>18 468 €</i>
<i>CFA Ardèche Méridionale</i>	
<i>Route de l'Aérodrome</i>	
<i>07200 Lanas</i>	<i>12 800 €</i>
<i>CFA Interprofessionnel des Ardennes</i>	
<i>129, Avenue Charles de Gaulle</i>	
<i>B.P. 420</i>	
<i>08007 Charleville - Mézières Cedex</i>	<i>23 405 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers</i>	
<i>2 rue Jean Moulin</i>	
<i>B.P. 26</i>	
<i>09001 Foix Cedex</i>	<i>11 337 €</i>
<i>CFA de la CCI de Carcassonne</i>	
<i>Chemin de Sainte Marie</i>	
<i>11000 Carcassonne</i>	<i>21 495 €</i>
<i>CFA de Rodez</i>	
<i>Rue des métiers</i>	
<i>Z.I de Cantaranne</i>	
<i>12033 Onet Le Château</i>	<i>25 924 €</i>
<i>CFA du Pays d'Aix</i>	
<i>7 rue du Château de l'Horloge</i>	
<i>13090 Aix en Provence</i>	<i>40 045 €</i>
<i>ICEP - CFA des CCI du Calvados</i>	
<i>8, rue Claude Bloch</i>	
<i>14053 Caen Cedex 4</i>	<i>49 462 €</i>
<i>Institut de Formation Professionnelle et Permanente</i>	
<i>8, rue Agricole Perdiguer</i>	
<i>BP 713</i>	
<i>15017 Aurillac Cedex</i>	<i>9 143 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers</i>	

68, avenue Gambetta	
16021 Angoulême Cedex	19 017 €
CFA de Bourges	
rue de Turly	
18000 Bourges	33 513 €
Centre de Formation le 13 vents	
51 bd de la Lunade	
BP 147	
19000 Tulle	29 622 €
CFA de Haute Corse	
Route du Village	
20600 Furiani	6 948 €
CFA «La Noue»	
1 Chemin de la Noue	
B.P. 80	
21602 Longvic	54 399 €
CFA - Lycée Professionnel	
Avenue Joliot Curie	
23400 Bourgneuf	5 715 €
CFA de la C.C.I. de la Dordogne	
Avenue Henri Deluc	
24750 Boulazac	25 559 €
CFA. Hilaire du Chardonnet	
3 Chemin de la Malcombe	
25000 Besançon	27 479 €
CFA Lucien Ravit	
rue de la Sablière	
26250 Livron Sur Drome	37 119 €
CFA Interconsulaire de l'Eure	
41 rue du Pas des Heures	
B.P. 205	
27102 Val de Reuil	71 678 €
CFA Interprofessionnel	
rue Isidore Douin	
Les Chaises	
BP 819	
28000 Chartres	49 878 €
CFA Polyvalent	
24, route de Cuzon	

29196 Quimper Cedex	6 308 €
I.F.A.C. - CFA	
11 rue Yves Giloux	
29229 Brest Cedex 2	32 141 €
CFA de la CCI de Nîmes	
90, allée Jacques Cartier	
30320 Marguerittes	28 393 €
CFA du Commerce et des Services	
21 avenue Georges Brassens	
31700 Blagnac	90 238 €
CFA de la Chambre des Métiers d'Auch	
2 chemin de la Caillaouère	
BP 1	
32001 Auch cedex	14 222 €
ICFA	
Rue René Cassin	
33049 Bordeaux Cedex	50 102 €
CFA Cobas	
6, rue Aimé Bourdier	
33120 Arcachon	13 856 €
CFA Hôtellerie restauration - ICF	
2300 avenue des Moulins	
34185 Montpellier Cedex 4	35 616 €
CFA de la CCI Béziers - St Pons	
26 allée Paul Riquet	
B.P. 371	
34504 Béziers Cedex	37 495 €
Faculté des Métiers IFCOM-IFHOR	
Campus de Ker Lann	
B.P. 17201	
35172 Bruz Cedex	34 610 €
Institut de Formation et d'Apprentissage de la CCI de Saint - Malo	
Le Moulin du Domaine	
B.P. 6	
35430 Saint-Jouan des Guérets	8 686 €
CFA Chambre de Métiers de l'Indre	
164, avenue John Kennedy	
36000 Châteauroux	20 297 €
C.F.A. de la Ville de Tours	

8 allée Roger Lecotté	
37100 Tours	58 107 €
Institut des Métiers et des Techniques	
10 rue Aimé Pupin	
38029 Grenoble Cedex	35 250 €
IFPAC	
Champfleuri	
B.P. 366	
38308 Bourgoin Jallieu Cedex	39 273 €
CFA du Jura	
Route de Lyon	
39570 Gevingey	24 319 €
CFA de l'Hôtellerie des Landes	
23 avenue du Sablar	
B.P. 352	
40107 Dax Cedex	15 219 €
CFA de la Chambre de Métiers de Loir et Cher	
12 rue François Billoux	
41000 Blois	48 781 €
CFA CIASEM	
28 rue des Mouliniers	
BP 60098	
42010 Saint Etienne Cedex 2	43 844 €
CFA - Chambre de Métiers de Loire Atlantique CIFAM	
Place Jacques Chesne	
B.P. 8309	
44983 Sainte Luce sur Loire Cedex	67 341 €
CFA. de la Chambre de Métiers du Loiret	
5, rue Charles Péguy	
B.P. 1927	
45009 Orléans Cedex 1	40 461 €
Ecole des Métiers du Lot	
Rue Saint Ambroise	
46000 Cahors	20 662 €
CFA de la Palme	
2 Impasse Morère	
47000 Agen	33 828 €
Groupe FIM-CFA	
Rue de l'Oratoire	

50180 Agneaux	34 793 €
C.F.A.I.D	
1 rue Albert Camus	
B.P. 2100	
52904 Chaumont Cedex 09	9 234 €
CFA des 3 Villes de la Mayenne	
39, avenue Chanzy	
BP 1329	
53013 Laval Cedex	28 525 €
CFA de la C.C.I. de Meurthe et Moselle	
3 rue du Mouzon	
B.P. 1019	
54521 Laxou Cedex	7 497 €
CFA - Louis Prioux	
4 Parc Bradfer	
B.P. 259	
55006 Bar Le Duc	32 324 €
CFA Chambre de Métiers du Morbihan	
10 Boulevard des Iles	
BP 311	
56008 Vannes Cedex	49 736 €
CFA de l'hôtellerie	
8 bis, rue d'Annecy	
57070 Metz Bellecroix	23 791 €
CFA Polyvalent de Nevers-Marzy	
21 rue des Carrières	
58180 Marzy	31 085 €
CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Nord	
86 rue de Marquillies	
59000 Lille	23 222 €
Cefral	
214 rue du Contre - Torpilleur «Le Triomphant»	
59140 Dunkerque Cedex 1	26 879 €
CFA de l'Institut Professionnel Saint Louis	
145, avenue Marc Sangnier	
59280 Armentières cedex	49 695 €
CFA C.C.I. de l'Oise	
6 rue Charles Somasco	
60180 Nogent sur Oise	45 016 €

3 IFA	
Route du Mans	
61000 Alençon	16 731 €
Centre Multiprofessionnel de Formation des Apprentis de l'Orne	
Route du Mans	
61000 Alençon	9 691 €
CFA du Lycée Marguerite Yourcenar	
Rue Saint Exupéry	
BP 35	
62660 Beuvry	11 079 €
CFA de la Cabab,	
76 rue Bourgneuf	
64100 Bayonne	17 645 €
CFA des Hautes Pyrénées	
Zone Bastillac Sud	
65000 Tarbes	12 942 €
CFA du Lycée professionnel Joseph Storck	
24 rue Jules Ferry	
68504 Guebwiller	19 709 €
CFA François Rabelais	
4, chemin du Dodin	
B.P. 24	
69570 Dardilly	43 384 €
CFA de la Haute Saône	
Espace de la Motte	
70000 Vesoul	29 399 €
C.I.F.A. Jean Lameloise	
17 Voie Romaine	
71640 Mercurey	25 965 €
CFA Sainte Catherine	
202 rue de Saint Aubin	
72018 Le Mans Cedex	15 319 €
CFA - C.C.I. du Mans et de la Sarthe	
132, rue Henri Champion	
Campus La Californie	
72019 Le Mans Cedex 2	31 319 €
CFA Ferrandi	
Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris	
19, rue Lord Byron	

75008 Paris	50 000 €
C.F.A. de l'École Hôtelière	
20, rue Médéric	
75017 Paris	51 559 €
CFA des Métiers de l'Hôtellerie et de la Restauration	
135, rue Belliard	
75018 Paris	11 837 €
CFA de la Chambre de Métiers de Seine Maritime	
Zone Marron	
BP 701	
76208 Dieppe Cedex	19 657 €
CFA - I.F.A. Marcel Sauvage	
11 rue du Tronquet	
B.P. 256	
76825 Mont Saint Aignan Cedex	75 478 €
CFA Barthélémy de Laffemas	
1 rue du Port de Valvins	
77215 Avon Cedex	17 554 €
Association Trajectoire Formation	
CFA du Lycée de St Quentin en Yvelines	
Place François Rabelais	
B.P. 67	
78042 Guyancourt	22 359 €
Campus des Métiers de Niort	
21 rue Herbillaux	
B.P. 1088	
79010 Niort Cedex 9	36 936 €
Interfor SIA	
2 rue Vadé	
BP 18	
80017 Amiens Cedex 01	26 290 €
CFA de la Chambre des Métiers du Tarn	
48 Avenue de Lattre de Tassigny	
81020 Albi Cedex 9	31 776 €
Ecole des Métiers - CFA de Tarn et Garonne	
11, rue Ernest Mercadier	
ZI Nord	
82000 Montauban	19 525 €
CFA de la Chambre des Métiers du Var	

Avenue des Frères Lumière - La Valette

BP 5

83040 Toulon cedex 9

106 786 €

CFA de la C.C.I. d'Avignon et du Vaucluse

Allée des Fenaisons

B.P. 660

84032 Avignon Cedex 3

32 141 €

CFA Edouard Branly

5 boulevard Edouard Branly

B.P. 259

85006 La Roche Sur Yon

13 703 €

CFA de la C.C.I. de la Vienne

Moulin Apparent

B.P. 495

86012 Poitiers

31 542 €

CFA Jean Monnet

12, rue Louis Armstrong

87006 Limoges

19 476 €

CFA Hôtelier

32 Boulevard d'Alsace

B.P. 127

88407 Gerardmer Cedex

24 868 €

CFA Trajectoire Formation

70 rue de Montgeron

91800 Brunoy

5 190 €

CFA de la Restauration

58, avenue Faidherbe

93100 Montreuil

14 770 €

IFA de la Restauration

55, Jean-Jacques Rousseau

95210 Saint Gratien

16 091 €

Parts des fonds versés aux CFA pour l'année 2006
Accord du 23 mai 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Professionnelle des Indépendants de l'Hôtellerie (C.P.I.H.) ;

Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT) ;

Fédération nationale des Bowlings français (FNBF) ;

Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière (FNIH UMIH) ;

Groupement national des chaînes Hôtelières (GNCH/UMIH) et ASMOTEC ;
Syndicat Français de l'Hôtellerie (SFH/SYNHORCAT) ;
Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS) ;
Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers et Cafetiers (SNRLH) ;
Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC) ;
Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (SNRPO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO.

- Vu l'accord - cadre de branche du 27 septembre 1993 relatif à la part et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie Hôtelière, modifié par l'avenant du 29 mai 1995, dont les dispositions ont été reconduites par l'article 6-3 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes,

- Vu, notamment, l'article 2 de cet accord, qui prévoit :

m la détermination annuelle des pourcentages du montant des contributions versées au Fafih au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, affectés aux dépenses de fonctionnement des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière,

m la liste des C.F.A. de l'Industrie Hôtelière bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'entre eux.

- Vu l'accord sur l'apprentissage dans l'Industrie Hôtelière du 14 décembre 1994,

Après avoir vérifié que les demandes de financement répondent aux critères et éléments fixés aux articles 2 et 4 de l'accord - cadre du 27 septembre 1993, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes relatives aux fonds collectés en 2006 au titre de l'année 2005.

Article 1

Pourcentage de reversement

Les fonds recueillis par le Fafih seront mobilisés aux fins de cet accord et reversés à concurrence de 10,798 % des fonds versés par les employeurs visés à l'article L. 951-1 du Code du travail et de 11,5287 % de ceux versés par les employeurs visés à l'article L. 952-1 du Code du travail, tel que précisé dans l'annexe financière.

Article 2

Bénéficiaires et dotations

La part des fonds, fixée à l'article 1, faisant l'objet d'un reversement et destinée au financement des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis sera répartie comme indiqué en annexe 1 entre les C.F.A. de l'Industrie Hôtelière qui en ont formulé la demande et sont retenus au titre d'une dotation, dont les noms figurent dans l'annexe 2.

Chaque C.F.A. bénéficiaire percevra en un versement la somme qui lui est allouée conformément à l'annexe n° 2.

Le Fafih versera cette somme après avoir contrôlé que les principes et critères fixés à l'article 2 de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de son avenant sont appliqués par les Centres de Formation d'Apprentis bénéficiaires, quel que soit leur statut (consulaire, municipal, public...), notamment en ce qui concerne la composition du conseil de perfectionnement qui, en application de l'article R. 116-6 du Code du travail, doit comporter une représentation paritaire des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ainsi, les partenaires sociaux seront particulièrement attentifs à ce que le conseil de perfectionnement comprenne au moins 1 représentant des organisations professionnelles d'employeurs et 1 représentant des syndicats de salariés représentatifs de l'Industrie Hôtelière. Ceux-ci auront été préalablement dûment mandatés par les dites organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Le versement des dotations sera subordonné à la production par chaque C.F.A. bénéficiaire des documents montrant que ces principes et critères sont respectés.

De même, les partenaires sociaux veilleront à ce que les orientations de la CPNE/IH en matière d'apprentissage soient prises en compte par les C.F.A. bénéficiaires.

Article 3 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu au titre de l'année 2006 ; il entre en vigueur à la date de signature.

Article 4 **Dépôt**

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

Annexe I

Les contributions des Entreprises reçues par le Fafih rattachées à l'exercice 2005 ont été enregistrées :

- *Au titre du 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus, pour un montant de : 30 376 094 €*
- *Au titre du 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, pour un montant de : 7 112 681 €*

La somme retenue par le Fafih pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis conventionnés par l'État ou les Régions est provisionnée à 4 100 000 €.

Le montant provisionné étant de 4 100 000 €, les pourcentages retenus sont de :

- *10,798 % pour le 0,50 % des entreprises de 10 salariés et plus soit $10,798 \% \times 30\,376\,094\,€ = 3\,280\,000\,€$*
 - *11,5287 % pour le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés, soit $11,5287 \% \times 7\,112\,681\,€ = 820\,000\,€$*
- Total : 4 100 000 €*

Annexe II - Centres de formation d'apprentis bénéficiaires au titre de l'année 2006

Application de l'Accord du 27 septembre 1993 modifié par l'avenant du 29 mai 1995 relatif à «l'affectation de fonds versés par les entreprises de l'Industrie Hôtelière au titre de l'article L. 983-4 du code du travail»

<i>CFA de la Restauration de Meurthe et Moselle</i> <i>24, Rue Henri Bazin</i> <i>54000 Nancy</i>	<i>369 720 €</i>
<i>CEFPPA d'Illkirch</i> <i>77, route du Rhin</i> <i>67400 Illkirch Graffenstaden</i>	<i>314 080 €</i>
<i>CFA des Métiers de l'Hôtellerie</i> <i>Restauration de Colmar</i> <i>5, rue de la Gare</i> <i>68000 Colmar</i>	<i>131 453 €</i>
<i>École des Métiers de la Table</i> <i>17, rue Jacques Ibert</i> <i>75017 Paris</i>	<i>145 316 €</i>
<i>C.E.F.A.A. de l'Industrie Hôtelière</i> <i>Avenue Jean Fourgeaud</i> <i>93420 Villepinte</i>	<i>339 897 €</i>
<i>CECOF</i> <i>54, avenue de la Libération</i> <i>01500 Ambérieu en Bugey</i>	<i>49 713 €</i>
<i>Institut de Formation Interprofessionnel de l'Allier</i> <i>11, Route de Paris</i>	

03000 Avermes	32 048 €
CFA René Villeneuve 15 rue Maldonat 04000 Digne-Les-Bains	19 977 €
Tremplin Formation CFA des Hautes Alpes 10, route de Graffinel 05000 Gap	15 847 €
Faculté des métiers 54-56, rue de Cannes 06150 Cannes la Bocca	50 043 €
CFA de l'Hôtellerie de Nice 163, boulevard René Cassin B.P. 3145 06203 Nice Cedex 3	34 680 €
CFA Ardèche Nord SEPR 58, chemin de Villedieu 07100 Annonay	16 189 €
CFA Ardèche Méridionale Route de l'Aérodrome 07200 Lanas	17 334 €
CFA Interprofessionnel des Ardennes 129, Avenue Charles de Gaulle B.P. 420 08007 Charleville - Mézières Cedex	25 594 €
CFA de la Chambre de Métiers 2, rue Jean Moulin B.P. 26 09001 Foix Cedex	13 204 €
CFA de la Chambre de métiers de l'Aude Avenue des Genêts La Roumenguière - BP 112 11205 Lezignan Corbières	7 104 €
CFA de Rodez Rue des Métiers ZI de Cantaranne 12033 Onet le Château	23 612 €
CFA du Pays d'Aix 7, rue du Château de l'Horloge	

<i>13090 Aix en Provence</i>	<i>38 656 €</i>
<i>CFA Interprofessionnel Corot</i> <i>Parc Massilia</i> <i>33, Boulevard du Capitaine Gèze</i> <i>13333 Marseille Cedex 14</i>	<i>56 085 €</i>
<i>ICEP - CFA des CCI du Calvados</i> <i>8, rue Claude Bloch</i> <i>14053 Caen Cedex 4</i>	<i>43 530 €</i>
<i>Institut de Formation Professionnelle et Permanente</i> <i>8, rue Agricol Perdiguier</i> <i>BP 713</i> <i>15017 Aurillac Cedex</i>	<i>9 900 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers</i> <i>68, avenue Gambetta</i> <i>16021 Angoulême Cedex</i>	<i>19 647 €</i>
<i>SA Lycée de l'Atlantique</i> <i>2, rue de Montréal</i> <i>17200 Royan</i>	<i>1 512 €</i>
<i>CFA de Bourges</i> <i>rue de Turly</i> <i>18000 Bourges</i>	<i>35 341 €</i>
<i>Centre de Formation le 13 vents</i> <i>51 bd de la Lunade</i> <i>BP 147</i> <i>19000 Tulle</i>	<i>35 329 €</i>
<i>CFA de Haute Corse</i> <i>Route du Village</i> <i>20600 Furiani</i>	<i>7 257 €</i>
<i>CFA «La Noue»</i> <i>1 Chemin de la Noue</i> <i>B.P. 80</i> <i>21602 Longvic</i>	<i>51 129 €</i>
<i>CFA - Lycée Professionnel</i> <i>Avenue Joliot Curie</i> <i>23400 Bourgneuf</i>	<i>5 277 €</i>
<i>CFA de Bergerac</i> <i>109 rue du Docteur Roux</i> <i>La Moulette</i> <i>24100 Bergerac</i>	<i>14 195 €</i>

<i>CFA de la C.C.I. de la Dordogne</i> <i>Avenue Henri Deluc</i> <i>24750 Boulazac</i>	25 913 €
<i>CFA - Hilaire du Chardonnet</i> <i>3 Chemin de la Malcombe</i> <i>25000 Besançon</i>	32 698 €
<i>CFA Lucien Ravit</i> <i>rue de la Sablière</i> <i>26250 Livron sur Drôme</i>	34 019 €
<i>CFA Interconsulaire de l'Eure</i> <i>41 rue du Pas des Heures</i> <i>B.P. 205</i> <i>27102 Val de Reuil</i>	61 454 €
<i>CFA Interprofessionnel</i> <i>rue Isidore Douin</i> <i>Les Chaises</i> <i>BP 819</i> <i>28000 Chartres</i>	44 922 €
<i>I.F.A.C. - CFA</i> <i>11 rue Yves Giloux</i> <i>29229 Brest Cedex 2</i>	25 511 €
<i>CFA de la CCI d'Ales Cévennes</i> <i>270 quai des Près Rasclaux</i> <i>30100 Ales</i>	5 782 €
<i>CFA de la CCI de Nîmes</i> <i>90, allée Jacques Cartier</i> <i>30320 Marguerittes</i>	25 098 €
<i>CFA du Comminges</i> <i>Rue René Arnaud</i> <i>31210 Gourdan Polignan</i>	12 390 €
<i>CFA du Commerces et des Services</i> <i>21, avenue Georges Brassens</i> <i>31700 Blagnac</i>	100 417 €
<i>CFA de la Chambre des Métiers d'Auch</i> <i>2, chemin de la Caillaouère</i> <i>BP 1</i> <i>32001 Auch cedex</i>	12 048 €
<i>ICFA</i> <i>Rue René Cassin</i>	

33049 Bordeaux Cedex	47 329 €
CFA Cobas 6, rue Aimé Bourdier 33260 La Teste de Buch	13 204 €
CFA Hôtellerie restauration - ICF 2300 avenue des Moulins 34185 Montpellier Cedex 4	26 172 €
Faculté des Métiers IFCOM - IFHOR Campus de Ker Lann B.P. 17201 35172 Bruz Cedex	36 733 €
CFA Chambre de Métiers de l'Indre 164, avenue John Kennedy 36000 Chateauroux	20 803 €
C.F.A. de la Ville de Tours 8, allée Roger Lecotté 37100 Tours	48 557 €
Institut des Métiers et des Techniques 10, rue Aimé Pupin 38029 Grenoble Cedex	37 642 €
IFPAC Champfleuri B.P. 366 38308 Bourgoin Jallieu Cedex	34 031 €
CFA du Jura Route de Lyon 39570 Gevingey	29 240 €
CFA de l'Hôtellerie des Landes 23, avenue du Sablar B.P. 352 40107 Dax Cedex	14 323 €
CFA de la Chambre de Métiers de Loir et Cher 12 rue François Billoux 41000 Blois	44 427 €
CFA CLASEM 28 rue des Mouliniers BP 60098 42010 Saint Etienne Cedex 2	40 131 €
CFA du Roannais	

155, Route de Briennon 42300 Mably	14 290 €
CFA - Chambre de Métiers de Loire Atlantique CIFAM Place Jacques Chesné B.P. 8309 44983 Sainte Luce sur Loire Cedex	58 551 €
CFA de la Chambre de Métiers du Loiret 5, rue Charles Péguy B.P. 1927 45009 Orléans Cedex 1	36 828 €
École des Métiers du Lot Rue Saint Ambroise 46000 Cahors	24 272 €
CFA de la Palme 2 Impasse Morère 47000 Agen	31 470 €
Institut des Métiers Henry Giral CFAI de Mende ZA rue de l'apprentissage 48000 Mende	11 717 €
Groupe FIM-CFA Rue de l'Oratoire 50180 Agneaux	31 860 €
C.F.A.I.D 1, rue Albert Camus B.P. 2100 52904 Chaumont Cedex 09	8 012 €
CFA des 3 Villes de la Mayenne 39, avenue Chanzy BP 1329 53013 Laval Cedex	32 037 €
CFA - Louis Prioux 4, Parc Bradfer B.P. 259 55006 Bar le Duc	24 119 €
CFA Chambre de Métiers du Morbihan 10 Boulevard des Iles BP 311 56008 Vannes Cedex	51 695 €

<i>CFA de l'hôtellerie</i> <i>8 bis, rue d'Annecy</i> <i>57070 Metz Bellecroix</i>	<i>21 915 €</i>
<i>CFA Polyvalent de Nevers-Marzy</i> <i>21 rue des Carrières</i> <i>58180 Marzy</i>	<i>33 854 €</i>
<i>CFA de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Nord</i> <i>86 rue de Marquillies</i> <i>59000 Lille</i>	<i>19 895 €</i>
<i>CEFRAL</i> <i>214 rue du Contre - Torpilleur «Le Triomphant»</i> <i>59140 Dunkerque Cedex 1</i>	<i>21 547 €</i>
<i>CFA de l'Institut Professionnel Saint Louis</i> <i>145, avenue Marc Sangnier</i> <i>59280 Armentières cedex</i>	<i>50 704 €</i>
<i>CFA C.C.I. de l'Oise</i> <i>6 rue Charles Somasco</i> <i>60180 Nogent sur Oise</i>	<i>34 031 €</i>
<i>3 IFA</i> <i>Route du Mans</i> <i>61000 Alençon</i>	<i>18 656 €</i>
<i>Centre Multiprofessionnel de Formation des Apprentis de l'Orne</i> <i>Route du Mans</i> <i>61000 Alençon</i>	<i>9 239 €</i>
<i>CFA du Lycée Marguerite Yourcenar</i> <i>Rue Saint Exupéry</i> <i>BP 35</i> <i>62660 Beuvry</i>	<i>9 369 €</i>
<i>Institut des Métiers</i> <i>Rue du Château des Vergnes</i> <i>63039 Clermont-Ferrand Cedex 2</i>	<i>39 895 €</i>
<i>CFA de la Cabab,</i> <i>76 rue Bourgneuf</i> <i>64100 Bayonne</i>	<i>15 033 €</i>
<i>CFA des Hautes Pyrénées</i> <i>Zone Bastillac Sud</i> <i>65000 Tarbes</i>	<i>9 735 €</i>
<i>CFA du Lycée professionnel Joseph Storck</i> <i>24 rue Jules Ferry</i>	

68504 Guebwiller	19 761 €
CFA de la Haute Saône Espace de la Motte 70000 Vesoul	24 603 €
C.I.F.A. Jean Lameloise 17 Voie Romaine 71640 Mercurey	26 998 €
CFA Sainte Catherine 202 rue de Saint Aubin 72018 Le Mans Cedex	13 535 €
CFA - C.C.I. du Mans et de la Sarthe 132, rue Henri Champion Campus La Californie 72019 Le Mans Cedex 2	32 603 €
Centre de Formation Professionnelle 126, Chemin des Métiers 74570 Groisy	45 099 €
C.F.A de l'Ecole Hôtelière 20, rue Médéric 75017 Paris	43 530 €
CFA de la Chambre de Métiers de Seine Maritime Zone Marron BP 701 76208 Dieppe Cedex	20 225 €
Centre Municipal de Formation d'Apprentis 68, rue René Perrochon 76620 Le Havre	21 641 €
CFA - I.F.A. Marcel Sauvage 11, rue du Tronquet B.P. 256 76825 Mont Saint Aignan Cedex	66 976 €
CFA de la Chambre de Métiers des Yvelines 17, avenue du Général Mangin 78000 Versailles	49 394 €
Association Trajectoire Formation CFA du Lycée de S ^t Quentin en Yvelines Place François Rabelais B.P. 67 78042 Guyancourt	18 833 €

<i>Campus des Métiers de Niort</i> 21, rue Herbillaux B.P. 1088 79010 Niort Cedex 9	31 624 €
<i>CFA de la Chambre des Métiers du Tarn</i> 48, Avenue de Lattre de Tassigny 81020 Albi Cedex 9	27 494 €
<i>Ecole des Métiers - CFA de Tarn et Garonne</i> 11, rue Ernest Mercadier ZI Nord 82000 Montauban	24 603 €
<i>CFA de la Chambre des Métiers du Var</i> Avenue des Frères Lumière -La Valette BP 5 83040 Toulon cedex 9	102 907 €
<i>CFA de la C.C.I. d'Avignon et du Vaucluse</i> Allée des Fenaisons B.P. 660 84032 Avignon Cedex 3	37 890 €
<i>CFA Edouard Branly</i> 5, boulevard Edouard Branly B.P. 259 85006 La Roche sur Yon	13 461 €
<i>CFA de la C.C.I. de la Vienne</i> Moulin Apparent B.P. 495 86012 Poitiers	30 786 €
<i>CFA Jean Monnet</i> 12, rue Louis Armstrong 87006 Limoges	19 169 €
<i>CFA Hôtelier</i> 32 Boulevard d'Alsace B.P. 127 88407 Gerardmer Cedex	19 815 €
CIFA 3, rue Jean Bertin 89000 Auxerre	40 297 €
<i>CFA Municipal de Belfort</i> 2 rue René Cassin	

<i>ZA de la Justice</i> 90000 Belfort	16 355 €
<i>CFA Trajectoire Formation</i> 70 rue de Montgeron 91800 Brunoy	5 546 €
<i>IFA de la Restauration</i> 55, Jean-Jacques Rousseau 95210 Saint Gratien	17 499 €
<i>IMA Institut des Métiers de l'Artisanat</i> 43 avenue Pierre Semard 95400 Villiers le Bel	24 119 €

Passerelles entre Apprentissage et CQP ***Accord du 15 avril 2010***

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRC ;
FAGIHT ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT COMM.

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie - article 34 -,

Vu l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord collectif professionnel concernent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements de l'Outre Mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe.

Article 2

Passerelles entre Apprentissage et Certification professionnelle

Afin de favoriser et de développer l'acquisition d'une certification du secteur, les CQP sont accessibles, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Ainsi, l'apprenti peut, à sa demande, bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP IH, selon les procédures et modalités visées ci-après.

Article 3 **Procédure de Validation des acquis**

Les acquis du jeune en CFA sont évalués selon la procédure suivante :

- Pour l'année 2010, le réseau des CFA de l'Hôtellerie et de la Restauration signataires de la convention de partenariat et, notamment les CFA «professionnels» sont sollicités pour participer à l'expérimentation.
- Compte tenu du calendrier des sessions de délibération des jurys sur la délivrance d'un CQP, les dossiers de demande de validation des acquis devront être déposés auprès de l'Adefih (chargée de l'administration des CQP-IH pour le compte de la CPNE-IH) au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Article 4 **Modalités de mise en œuvre de la validation des acquis en vue de l'obtention d'un CQP-IH**

4.1 **Conditions d'accès à la mesure**

- L'avis favorable conjoint de l'équipe pédagogique du CFA et du tuteur en entreprise est préalable à toute demande de validation des acquis.
- Les notes obtenues par le jeune à l'examen dans le cadre de son apprentissage ne doivent pas être inférieures à 18/40 (10 pour la pratique professionnelle et 8 pour l'enseignement général).

4.2 **Critères d'obtention du CQP**

La décision du jury est fondée sur les appréciations écrites du CFA et de l'entreprise.

- Le CFA apprécie l'assiduité du jeune et les connaissances acquises au regard de l'enseignement général et professionnel.
- L'entreprise, via le tuteur, évalue l'assiduité du jeune et apprécie les compétences acquises à l'aide d'un document type s'appuyant sur le référentiel de compétences du CQP-IH en lien avec le diplôme ou titre professionnel préparé par le jeune dans le cadre de l'Apprentissage (exemple : si le CAP Cuisine est préparé en apprentissage, le CQP-IH Commis de cuisine peut être obtenu).
- Les conditions de délivrance de la certification sont fixées par la CPNE-IH

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée liée à l'expérimentation de la mesure prévue à l'article 34 de la loi du 24 novembre 2009, soit jusqu'au 31 décembre 2011.

Les parties signataires conviennent d'intégrer cet accord dans l'accord national collectif professionnel qui sera conclu en application de la loi précitée.

Article 6 **Publicité**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe 1 : Champ d'application

Accord National Collectif Professionnel relatif à la mise en œuvre de l'article 34 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 dans le secteur formation de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes

• hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
• restaurants et cafés restaurants de type traditionnel • restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
• cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
• restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
• traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
• cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
• centres de bowling	NAF 93.11 Z

• voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
• établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
• casinos jeux	NAF 92.00 Z

Versement d'une prime au tuteur accrédité Avenant n° 10 du 15 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Les organisations patronales et syndicales de salariés signataires :

Souhaitent renforcer l'attractivité de la branche tant en terme de développement de l'emploi qu'en terme de formation professionnelle,

Reconnaissent la nécessité de promouvoir l'emploi dans la branche d'activité en accompagnant notamment l'accueil de nouveaux salariés par ceux déjà en poste dans le cadre d'une fonction tutorale reconnue,

Décident en conséquence de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Elles se sont réunies à cette fin et dans le prolongement de l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, elles ont élaboré en commun le présent avenant.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 1 bis Extension du champ d'application

(Art. exclu de l'extension par arr. 19 févr. 2010, JO 24 févr.)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 2 Valorisation de la fonction tutorale

En application des dispositions de l'Accord Collectif National Professionnel du 15 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes (article 4.2.4.c) et son avenant n° 1 du [12 février 2008],

Les entreprises mettent en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

La valorisation de la fonction tutorale concerne le tuteur «accrédité CPNE-IH» qui encadre un salarié en contrat de professionnalisation.

Les collaborateurs qui exercent cette fonction de tuteur au-delà d'une durée d'un mois bénéficient d'une prime de tutorat, dans les conditions prévues par l'avenant n° 1 du 12 février 2008 à l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Cette prime est égale à 2 % du salaire de base calculé au mois, hors avantage en nature nourriture, dans la limite de 12 mois ; elle est versée en une seule fois à l'issue du contrat de professionnalisation et au plus tard au terme

du 12^{ème} mois quelle que soit la durée du contrat.

Cette valorisation de la fonction tutorale n'est pas cumulable avec les dispositions d'un accord d'entreprise visant le même objet.

Article 3 **Durée, entrée en vigueur, dépôt**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1^{er} début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

Article 4 **Révisions et modifications**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) **Accord du 16 décembre 2009**

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 29 juill.]

Les parties signataires, conscientes des enjeux liés à la sécurisation des parcours professionnels,

Soucieuses de maintenir une continuité dans la politique sectorielle de formation,

Attachées à établir un équilibre pour assurer la professionnalisation des entreprises du secteur, et maintenir leur capacité à développer l'accès à la formation et les parcours professionnels des salariés,

Conviennent des dispositions ci-après :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe 1.

Article 2 **Objet**

Il s'agit de déterminer, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le pourcentage des sommes à verser au FPSPP sur les dispositifs :

— plan de formation des entreprises de dix salariés et plus et de moins de dix salariés,

et

— professionnalisation

Ces sommes sont versées par l'intermédiaire du Fafih, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, agréé au titre de la professionnalisation.

Article 3 **Principe de calcul et détermination du pourcentage des sommes à verser au FPSPP**

Les sommes mentionnées à l'article L. 6332-19 du code du travail et versées au FPSPP sont comprises entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises du secteur de l'Hôtellerie de la Restauration et des Activités connexes au financement de la formation professionnelle continue.

Pour l'exercice 2009, se fondant sur un pourcentage égal à 13 % de la participation obligatoire des entreprises, les signataires du présent accord décident d'imputer et de répartir ces sommes entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et la participation des entreprises au titre du plan de formation, dans les conditions définies ci-après :

1 **Professionnalisation**

Les sommes versées par les entreprises du secteur au titre de leur participation au financement de la Professionnalisation sont égales à 45 % du montant total à verser au FPSPP.

2 **Plan de formation**

Les sommes versées par les entreprises du secteur au titre de leur participation au financement du Plan de formation

sont égales à 55 % du montant total à verser au FPSPP.

Article 4
Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée d'un an. Il concerne l'année 2010. Il fera l'objet d'une renégociation annuelle en vue d'une conclusion au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Article 5
Transposition

Compte tenu de l'urgence de la négociation, les parties signataires se sont accordées sur la conclusion du présent accord avant le 31 décembre 2009.

Elles conviennent d'intégrer les dispositions du présent accord dans l'accord national collectif professionnel qui sera conclu en vue de transposer, dans le secteur, la loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

Article 6
Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales. Il est fait en autant d'exemplaires originaux que de signataires.

Article 7
Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Annexe 1 : Champ d'application

Activités concernées par l'Accord National collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes relatif au financement du FPSPP

hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
restaurants et cafés restaurants de type traditionnel restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
cafétérias et activités de même type	NAF 56.10 B
cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
centres de bowling	NAF 93.11 Z
voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
casinos jeux	NAF 92.00 Z

Avenant n° 1 du 15 décembre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1

Les dispositions de l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels -FPSPP-,

conclu pour une durée d'un an, sont reconduites pour l'année 2011.

Le champ d'application dudit accord est précisé en Annexe.

Article 2 **Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée d'une année.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 3 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 4 **Extension de l'avenant**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

Annexe 1 - Champ d'application

Activités concernées par l'avenant n° 1 à l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels -FPSPP-

hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
restaurants et cafés restaurants de type traditionnel restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
cafétérias et activités de même type	NAF 56.10 B
cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
centres de bowling	NAF 93.11 Z
voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
casinos jeux	NAF 92.00 Z

Avenant n° 2 du 14 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CF ;

SNRC ;

FAGIHT ;

SNRPO ;

CPIH ;

SNT ;

GNC ;

UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
CGT COMM ;
INOVA CGC.

Article 1

Les dispositions de l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels -FPSPP-, conclu pour une durée d'un an, reconduites pour l'année 2011 par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010, sont également reconduites pour l'année 2012.

Le champ d'application dudit accord est précisé en Annexe.

Article 2 Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée d'une année.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 3 Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 4 Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

Annexe 1 : Champ d'application

Activités concernées par l'avenant n° 1 à l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels -FPSPP-

hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
restaurants et cafés restaurants de type traditionnel restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
cafétérias et activités de même type	NAF 56.10 B
cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
centres de bowling	NAF 93.11 Z
voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
casinos jeux	NAF 92.00 Z

Avenant n° 3 du 13 décembre 2012

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CDF ;
SNRC ;
FAGIHT ;
SNRPO ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
INOVA CGC.

Article 1

Les dispositions de l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels - FPSPP -, conclu pour une durée d'un an sont reconduites par voie d'avenant pour les années 2011, 2012 et, par le présent accord pour l'année 2013.

Le champ d'application dudit accord est précisé en Annexe.

Article 2 Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée d'une année.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 3 Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 4 Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Annexe 1 : Champ d'application

Activités concernées par l'avenant n° 1 à l'Accord National Collectif de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels - FPSPP-

hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10 Z
restaurants et cafés restaurants de type traditionnel restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10 A
cafétérias et activités de même type	NAF 56.10 B
cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29 B
restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29 A
traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21 Z
cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30 Z
centres de bowling	NAF 93.11 Z
voitures-lits et couchettes	NAF 55.90 Z
établissements de thalassothérapie	NAF 96.04 Z
casinos jeux	NAF 92.00 Z

Obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage : permis de former

Avenant n° 17 du 10 janvier 2013

[Étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 26, 13 octobre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent essentiellement dans les actes réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront également jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agit à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent mettre en place le permis de former en alternance

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997, encadrant un ou plusieurs alternants dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A , 56.10 B , 56.30Zp, 56.21Z , 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 1 bis

Extension du champ d'application

(Art. exclu de l'extension par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.)

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 2

Objet

Le permis de former visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage du secteur encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de «mise à jour» dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

Article 3

Modalités et conditions de la formation

3.1

Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de quatorze heures modulables en journée continue ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant.

Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance. Cependant, durant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, elle pourra être effectuée dans les 6 mois à compter de la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

3.2 Formation de «mise à jour»

Il s'agit d'une formation d'une durée de quatre heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant :

- trois ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
- deux ans après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale.

Cette formation devra être renouvelée tous les trois ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

Article 4 Dispenses

Sont dispensées de suivre la formation initiale :

- les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.
- les salariés et les employeurs justifiant déjà d'une formation de tuteur ou de maître d'apprentissage avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

En tout état de cause, le tuteur ou le maître d'apprentissage encadrant un alternant au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant est dispensé de la formation initiale.

Article 5 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1^{er} début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

Article 6 Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Cahier des charges - Permis de former - Maîtres d'apprentissage et Tuteurs - Secteur CHRD

I) Contexte de la demande

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans les hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux du secteur souhaitent améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

En effet, compte tenu de leurs spécificités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent d'abord dans les actes réels de travail. Par conséquent, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement plébiscitée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

Or, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de l'enseignement et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise. Ceci met en exergue le caractère fondamental de l'action des tuteurs et des maîtres d'apprentissage dans la formation des alternants.

Savoir accueillir, pouvoir montrer et expliquer les gestes aux jeunes et être capable d'échanger régulièrement avec les centres de formation sont des compétences majeures que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent développer et mettre en œuvre constamment pour chaque alternant.

La conviction des partenaires sociaux est qu'un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer

son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront également jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agit à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et, par ricochet, de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent développer le permis de former en alternance : une formation harmonisée sur tout le territoire national, à destination des tuteurs et des maîtres d'apprentissage du secteur HCR.

Cette obligation de formation constitue une grande opportunité pour rapprocher les entreprises des centres et organismes de formation.

II) Les principes du permis de former

1- Une formation «initiale» obligatoire pour exercer la fonction de tuteur et maître d'apprentissage dans le secteur HCR

Il s'agit d'une formation d'une durée de quatorze heures modulables en journée continue ou en demi-journées.

Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance. Cependant, durant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, elle pourra être effectuée dans les 6 mois à compter de la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation)

Seront dispensées de suivre la formation initiale :

— les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

— les salariés et les employeurs justifiant déjà d'une formation de tuteur ou de maître d'apprentissage avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

En tout état de cause, le tuteur ou le maître d'apprentissage encadrant un alternant au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant est dispensé de la formation initiale.

2- Une formation de «mise à jour des connaissances et des pratiques» obligatoire pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Il s'agit d'une formation d'une durée de quatre heures consécutives, celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant :

— trois ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;

— deux ans après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale.

3- Tuteurs et maîtres d'apprentissage dans le secteur HCR

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont la «clé de voûte» d'une formation par alternance de qualité. Au sein de l'entreprise, ils constituent l'élément majeur de socialisation, de transmission des valeurs, d'appropriation des savoir-faire opérationnels et de développement des compétences. Reconnus pour leurs savoirs, ils accompagnent et guident l'alternant jusqu'à l'autonomie. C'est dans cette perspective que les partenaires sociaux souhaitent développer le permis de former en alternance pour accroître les compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en matière :

— d'accueil, d'information et de communication,

— d'encadrement et d'accompagnement,

— d'évaluation,

— de transfert de compétences.

4- Organisation de la formation

Afin de faciliter l'organisation des départs en formation des personnes exerçant dans les établissements HCR, les partenaires sociaux précisent que la formation initiale pourra être modulée soit en demi-journée soit en journée continue concernant la formation de mise à niveau elle se déroulera sur une durée de quatre heures consécutives.

III) Engagements des organismes de formation

1- **Labellisation des centres de formation**

Les Centres de formation labellisés qui dispenseront le permis de former devront être :

- membres du réseau des Centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière animé par l'OPCA FAFIH,
- des organismes signataires de la charte de qualité de l'OPCA FAFIH,
- membres du réseau des Organismes Accrédités CQP-IH de l'OPCA FAFIH
- des organismes de formation liés aux Organisations Professionnelles du Secteur.

Ils devront répondre à l'ensemble des conditions octroyant la qualité de membre.

2- **Répondre aux objectifs de formation**

Les Centres de formation labellisés pour le permis de former en alternance s'engagent à dispenser un contenu de formation qui répond aux objectifs des modules de formation déterminés par les partenaires sociaux (cf. p. 5 et 8).

3- **Formateur du module «Initiation au droit social : les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR»**

Au regard des spécificités relatives à l'alternance dans le secteur HCR et des évolutions rapides de la législation et des accords conventionnels dans ce domaine, les partenaires sociaux ont le souci de voir les connaissances transmises actualisées en fonction des dernières évolutions.

4- **Suivi administratif du Permis de former**

Les Centres de formation labellisés s'engagent à transmettre aux stagiaires qui ont suivi la totalité de la formation une attestation «normée», éditée et transmise par l'OPCA Fafih, en sus des documents légaux relatifs à leur activité de formation.

Afin d'assurer le suivi du dispositif, ils devront également transmettre mensuellement à l'OPCA Fafih un état des «Permis de former» dispensés, selon une procédure élaborée par les services techniques de l'OPCA.

L'OPCA FAFIH se réserve la possibilité de contrôle des Centres de formation labellisés.

5- **Promotion du Permis de former**

Les organismes de formation labellisés s'engagent à promouvoir le permis de former auprès des employeurs du secteur HCR dès l'enregistrement des contrats en alternance.

IV) Le référentiel d'activités des tuteurs et maîtres d'apprentissage

1- **Permis de former - «formation initiale» - 14 heures**

Activités/Modules	Objectifs	Compétences
Information sur les parcours de formation professionnelle par alternance dans le secteur HCR	Participer à l'information, l'orientation et l'articulation du parcours de formation professionnelle de l'alternant dans le secteur CHR Permettre à l'alternant de tirer profit au maximum de l'alternance	Dans ce module il sera rappelé les devoirs de former du maître d'apprentissage et du tuteur. Articulation entre les attentes de l'alternant et la formation - Présenter son entreprise et son environnement pour situer le secteur HCR - Présenter son rôle de maître d'apprentissage ou tuteur - Échanger sur le projet professionnel de l'alternant - Cerner les besoins, les attentes et le degré d'autonomie - Formuler les différentes étapes du parcours de formation - Présenter la mission de l'alternant - Présenter le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation (devoirs de l'employeur et de l'alternant) - Identifier les connaissances et compétences des qualifications visées Point sur des qualités pédagogiques nécessaires favorisant le dialogue, l'écoute et l'explicitation du projet de formation.

Activités/Modules	Objectifs	Compétences
Intégration de l'alternant à son nouvel environnement professionnel Accueil et accompagnement & Organisation du parcours de formation	Créer les conditions d'une intégration professionnelle réussie dans l'entreprise, le métier et plus largement le secteur CHR Accompagner l'alternant dans la découverte du métier et dans la construction de son projet professionnel	<p>Il s'agit dans ce module de formation de bien faire comprendre l'importance de préparer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement, les notions de disponibilité seront abordées également pendant cette phase.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier collectivement les actions pouvant être menées pour réussir l'accueil, l'intégration et l'accompagnement <p>Accueil de l'alternant dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter l'entreprise, le service, l'équipe, et l'organisation du travail - Présenter le métier visé par l'alternant, ainsi que son environnement (situation du poste dans la chaîne des autres emplois de l'entreprise) - Présenter le référentiel métier et les perspectives de formation et d'évolution dans le secteur CHR <p>Accompagnement de l'alternant dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter les règles d'hygiène et de sécurité - Planifier le suivi régulier de l'alternant - Développer la motivation de l'alternant et ses aptitudes pour le métier - Développer le professionnalisme, l'autonomie et la responsabilisation de l'alternant - Élaborer le parcours et le rythme de formation en situation de travail au regard des compétences et du niveau de l'alternant - Identifier les personnes ressources en fonction des techniques à apprendre - Définir les séquences formatives et leurs évaluations en situation réelle de travail <p>Intégration de l'alternant dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter les règles de l'organisation du travail et du fonctionnement de l'entreprise - Faciliter la relation de l'alternant avec les autres collaborateurs de l'entreprise sans oublier de présenter son activité au sein de l'entreprise - Identifier toute difficulté susceptible de perturber la formation et l'intégration de l'alternant - Repérer les enjeux et les conditions de réussite de la mission, notamment pour fidéliser l'alternant dans le secteur CHR - Mettre en situation l'alternant et vérifier sa motivation - Valoriser le travail réalisé

Activités/Modules	Objectifs	Compétences
Transmission et évaluation des compétences professionnelles en situation de travail	Organiser et réaliser le parcours de formation professionnelle de l'alternant en situation de travail Contribuer à l'évaluation des acquis professionnels de l'alternant tout au long du parcours de formation	<p>Ce module met l'accent sur la dimension fondamentale du rôle pédagogique du maître d'apprentissage ou du tuteur. Il rappelle que les conditions d'alternance ne sont pas le fait du hasard mais sont liées à une préparation méthodologique du parcours de formation du jeune accueilli. La dimension alternance entre entreprise et centre de formation prend ici son sens pour aider le jeune à réaliser le travail attendu et atteindre les objectifs de diplôme ou de certification. La prise en compte de ces éléments indispensables favorise la réussite de l'alternant dans ce parcours.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter le référentiel et les activités professionnelles relatives au diplôme ou certificat préparé - Échanger et entretenir une relation suivie avec un référent du centre de formation - Organiser les activités de l'alternant en fonction des compétences clés à acquérir - Établir un programme de travail de l'alternant et identifier les personnels avec lesquels l'alternant réalisera les tâches - Analyser et exploiter les erreurs et les difficultés pour faciliter les apprentissages - Articuler les séquences formation en entreprise avec la progression établie en centre de formation - Mesurer les progrès de l'alternant et adapter sa progression en fonction des difficultés repérées en centre de formation - Encourager les progressions et maintenir la relation de confiance - Participer aux évaluations qualifiantes et mettre en œuvre le Contrôle en Cours de Formation (CCF)

Activités/Modules	Objectifs	Compétences
Initiation au Droit Social : Les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR	Appliquer les règles légales et conventionnelles régissant les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR	Expliquer l'objectif et le contenu des contrats de formation en alternance <ul style="list-style-type: none"> - Les contrats en alternance dans le secteur HCR - Le cadre juridique, le contrat de travail, le statut de salarié <ul style="list-style-type: none"> - Forme et durée des contrats - Réglementation et durée de formation - Rappel sur la réglementation des mineurs - Informer l'alternant sur les aides possibles dans le secteur HCR (logement, permis de conduire...)

2-

Permis de former - «mise à jour» - 4 heures

Activités/Modules	Objectifs	Compétences
Rôle et missions de la fonction de tuteur dans le cadre des contrats d'alternance	Mise à jour sur : <ul style="list-style-type: none"> - les conditions d'une intégration professionnelle réussie - les principes d'organisation et de réalisation du parcours de formation professionnelle de l'alternant en situation de travail (transmission et évaluation des compétences) - les règles légales et conventionnelles régissant les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR 	Objectif : mettre à jour les connaissances acquises Comprendre les enjeux du tutorat <ul style="list-style-type: none"> - Une relation pédagogique pour former efficacement dès la phase d'accueil - Établir un programme de travail en concertation avec le centre de formation <ul style="list-style-type: none"> - Organiser les activités de l'alternant - Aider l'alternant à l'exécution de son travail - Suivre la réalisation du travail - Évaluer les résultats et mesurer les progrès de l'alternants Les contrats en alternance dans le secteur HCR <ul style="list-style-type: none"> - Le cadre juridique, le contrat de travail, le statut de salarié <ul style="list-style-type: none"> - Forme et durée des contrats - Réglementation et durée de formation

Avenant n° 26 du 13 octobre 2017

[Étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT GNI ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent essentiellement dans les actes réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage peuvent ainsi jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agissait à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont mis en place le permis de former en alternance et souhaitent aujourd'hui le voir évoluer.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 17 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants relatif à l'obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (permis de former) du 10 janvier 2013 (étendu au Journal Officiel du 31 juillet 2013)

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997, encadrant un ou plusieurs alternants dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivant :

55.10Zp , 56.10A , 56.10 B , 56.30Zp , 56.21Z , 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Objet

Le permis de former visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage du secteur encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de «mise à jour» dont les modalités et les conditions ont décrites ci-dessous.

Article 3

Modalités et conditions de la formation

3.1

Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de quatorze heures modulables en journée continue ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une organisation professionnelle d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail.

Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

3.2

Formation de «mise à jour»

Il s'agit d'une formation d'une durée de sept heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par une organisation professionnelle d'employeurs ou de salariés, représentative au sens des articles L. 2122-5 et L. 2152-1 du code du travail,

— quatre ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;

— après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale et n'ayant pas déjà suivi la formation de mise à jour.

Cette formation devra être renouvelée tous les quatre ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le

champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non-salariés.

Article 4 Dispenses

Sont dispensées de suivre la formation initiale :

— les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Article 5 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail [anciens art. L 132-10, alinéa 1^{er} début ; L 132-10, alinéa 3 et L 132-10, alinéas 1^{er} et 2].

Article 6 Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Désignation de l'OPCO *Accord du 18 décembre 2018*

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332 14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants - IDCC 1979 - prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de la branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- La validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;

- Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;

-
- Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
 - Les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;
 - Une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
 - En l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (IDCC 1979), étendue par arrêté du 30 avril 1997.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent Wellcom en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Au regard de son accord constitutif signé par le MEDEF et les organisations syndicales de salariés, Wellcom est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, Wellcom a vocation à devenir un OPCO inter-filières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, Wellcom a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

Article 3

Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- La promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4

Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Dispositif de promotion et reconversion par alternance

Accord du 5 novembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;
UMIH ;
SNRTC ;
GNI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC.

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° bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance,

Vu le décret du 16 mars 2020 portant diverses modifications relatives à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'accord professionnel relatif à la CPNEF-ih du 19 décembre 2018,

Préambule

La Branche des HCR est un acteur majeur du Tourisme et un des principaux moteurs de l'économie nationale. Traditionnellement créateur d'emplois, elle est le 6^{ème} employeur et le 1^{er} recruteur de France et accueille annuellement plusieurs dizaines de milliers de nouveaux collaborateurs chaque année.

À l'échelle nationale, la Branche des HCR représente plus de 960 000 actifs (dont plus de 740 000 salariés) travaillant dans plus de 200 000 entreprises.

Elle se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui la composent.

Elle offre autant d'emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une Branche à une autre, dans le secteur ou hors du secteur.

Pour autant, la Branche faisant face à une croissance constante, les professionnels sont confrontés à une forte pénurie de candidats qui se conjugue avec une inadéquation des profils aux besoins en compétences 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 des Services qui, dans leur globalité sont également en plein développement.

Considérant l'évolution très rapide des aspirations de la clientèle et des pratiques professionnelles, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour maintenir et développer l'employabilité des salariés 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 et partant, des compétences des salariés.

Face à ces enjeux, la Branche est prête à se structurer en mode prospectif.

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,
- L'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle,
- La prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec

les nouvelles responsabilités sociétales.

— La sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant,

— La sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

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/les qualifications des salariés, 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 s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

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.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et /ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

III-1

Objet de la Pro-A et public concerné

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 et correspondant au grade de la licence», sans correspondance avec leur activité professionnelle.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

— Aux salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle,

— Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée *et de contrats aidés (Termes exclus de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)*.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelles (certification Cléa).

III-2

Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEF-ih au regard de l'obsolescence de leurs compétences/leurs qualifications 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, 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 totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEF-ih, 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, soit de l'employeur après accord écrit du salarié et dans la limite de 30 h par an et par salarié.

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.

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 et figurant dans un accord de Branche ayant fait l'objet d'une extension par le Ministère du Travail.

La liste des certifications accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

Article IV

Le tuteur

IV-1

Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance. Le conjoint collaborateur peut également exercer la fonction de tuteur.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

IV-2

Mission du tuteur :

Le tuteur a pour mission :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- De participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

De plus, il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles qui forment l'objectif de la Pro-A.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif «Pro-A», selon la distinction opérée par le code du travail.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

IV-3

Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre, dont relève la Branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 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 charges sociales légales et conventionnelles des salariés, 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 des Services à forte intensité de main d'œuvre sur proposition de la SPP HCR, à l'initiative de la CPNEF-ih.

Article VI

La Pro-A dans la branche des HCR

Le dispositif de la Pro-A vise particulièrement les Branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la Branche des HCR 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 salariés placés en position d'activité partielle. En effet, le travail à temps partiel est, dans la Branche, un outil adapté à l'activité fluctuante des entreprises qui cherchent à adapter leur volume de personnel en fonction de leurs besoins, souvent difficiles à anticiper.

De plus, la révolution du digital redéfinit, aujourd'hui, les compétences/ les qualifications des salariés.

Ce contexte sociétal et économique impacte 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 afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une certification au titre de la Pro-A va favoriser la sécurisation des parcours professionnels, l'employabilité des salariés et contribuer à la sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

Les signataires de l'accord confient à la CPNEFP-IH 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 une qualification : les CQP

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 CPNE, ces mesures permettant la formation par la qualification des entrants et des salariés en poste à des métiers non couverts par des diplômes et/ou titres professionnels.

Ainsi, depuis leur création plus de 30 000 CQP ont été délivrés par les CPNE du secteur. Chaque année, ce sont environ 4 000 certifications qui sont préparées soit par de futurs professionnels, soit par des salariés déjà engagés dans la vie active au sein des branches du secteur.

En 2018, on dénombre, pour la seule Branche des HCR, plus de 3 000 dossiers de formation - tous dispositifs confondus - avec pour objectif l'acquisition d'une certification de Branche.

Sur ces 3 000 dossiers, les besoins de personnel qualifié en cuisine sont prépondérants avec 1 270 CQP. Ils sont aussi prégnants pour les métiers de la salle, 940 CQP, ainsi que pour le management, 48 CQP.

Afin de leur adosser une reconnaissance nationale, les partenaires sociaux ont fait le choix d'inscrire les CQP et certifications au RNCP. De surcroît, afin de s'adapter aux compétences/aux qualifications de chacun, ceux-ci se déclinent en blocs de compétences permettant d'acquérir tout ou partie d'une certification et une adaptation permanente aux évolutions des besoins tant des salariés, des entreprises que des clientèles.

La Branche des HCR est historiquement très utilisatrice de ces certifications ; celles-ci constituent un pan essentiel de sa politique de formation et de reconnaissance professionnelle.

Les blocs de compétences :

Dès 2015, le secteur, dont la branche des HCR, 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.

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 focale 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 entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'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 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. 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

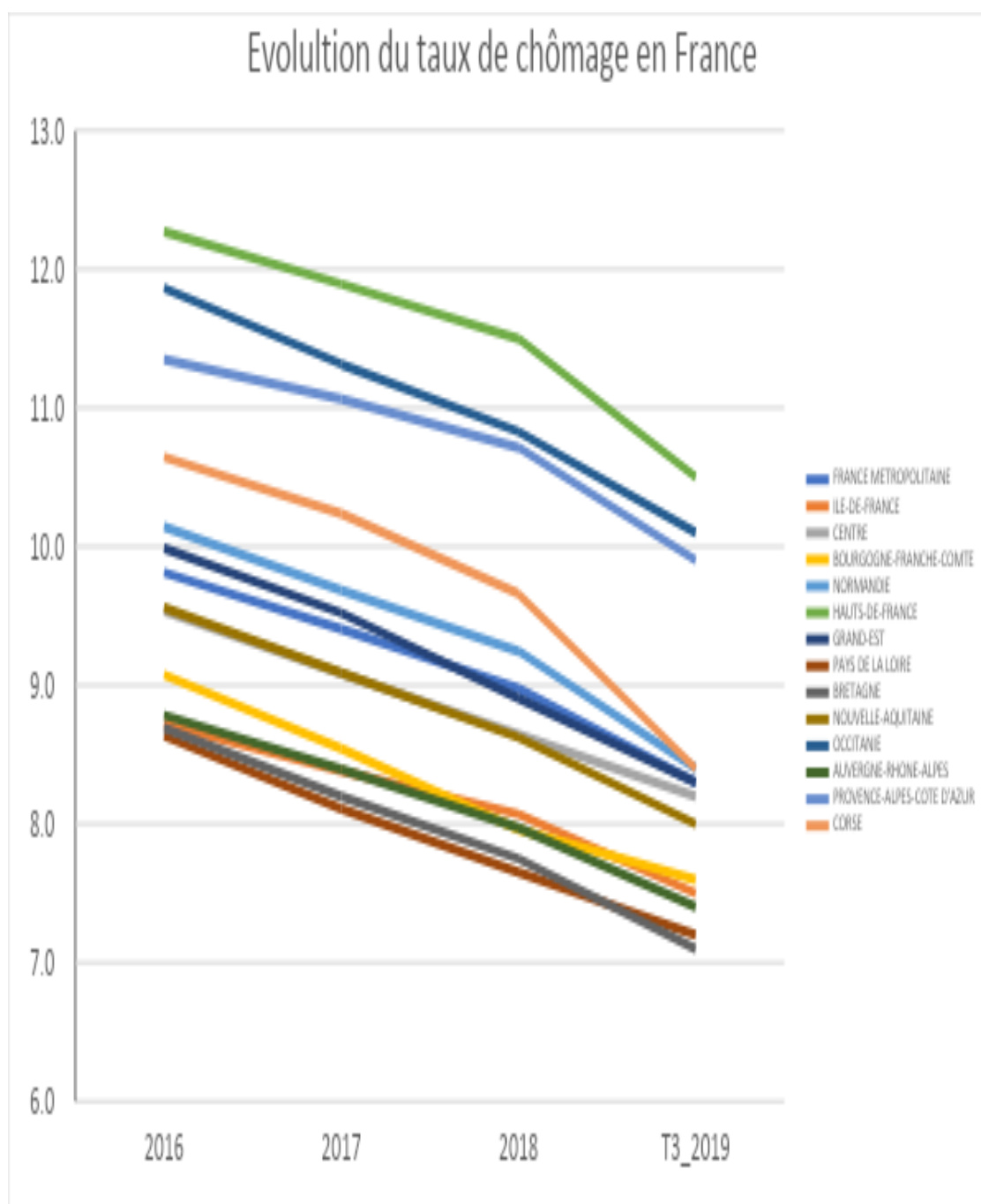
Note explicative des choix de certifications éligibles à la Pro-A de la Branche HCR

La Branche des HCR est un acteur majeur du Tourisme et un des principaux moteurs de l'économie nationale. Traditionnellement créateur d'emplois, elle est le 6^{ème} employeur, le 1^{er} recruteur de France et accueille annuellement plusieurs dizaines de milliers de nouveaux collaborateurs chaque année.

Elle représente au plan national plus de 960 000 actifs dont 740 000 salariés et 220 000 non-salariés dans plus de 200 000 entreprises. Figurant traditionnellement parmi les locomotives de l'économie nationale, elle est présente sur tout le territoire, presque dans chaque commune et offre ainsi un large éventail de services de proximité à travers ses multiples établissements.

La Branche des HCR, composée en grande majorité de TPE - 97 % des entreprises emploient moins de 50 salariés -, 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.

Concomitamment, elle 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.



Ces difficultés de recrutement sont accrues d'une part par la croissance en hausse de la Branche et d'autre 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, notamment le management, 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 salariés 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 3 et 4

II — La problématique du développement durable pages 4 et 5

III — La révolution numérique et digitale page 5

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 — Un pôle transverse pages 6 et 7

II — Un pôle opérationnel restauration pages 7 à 9

III — Un pôle opérationnel hébergement pages 9 et 10

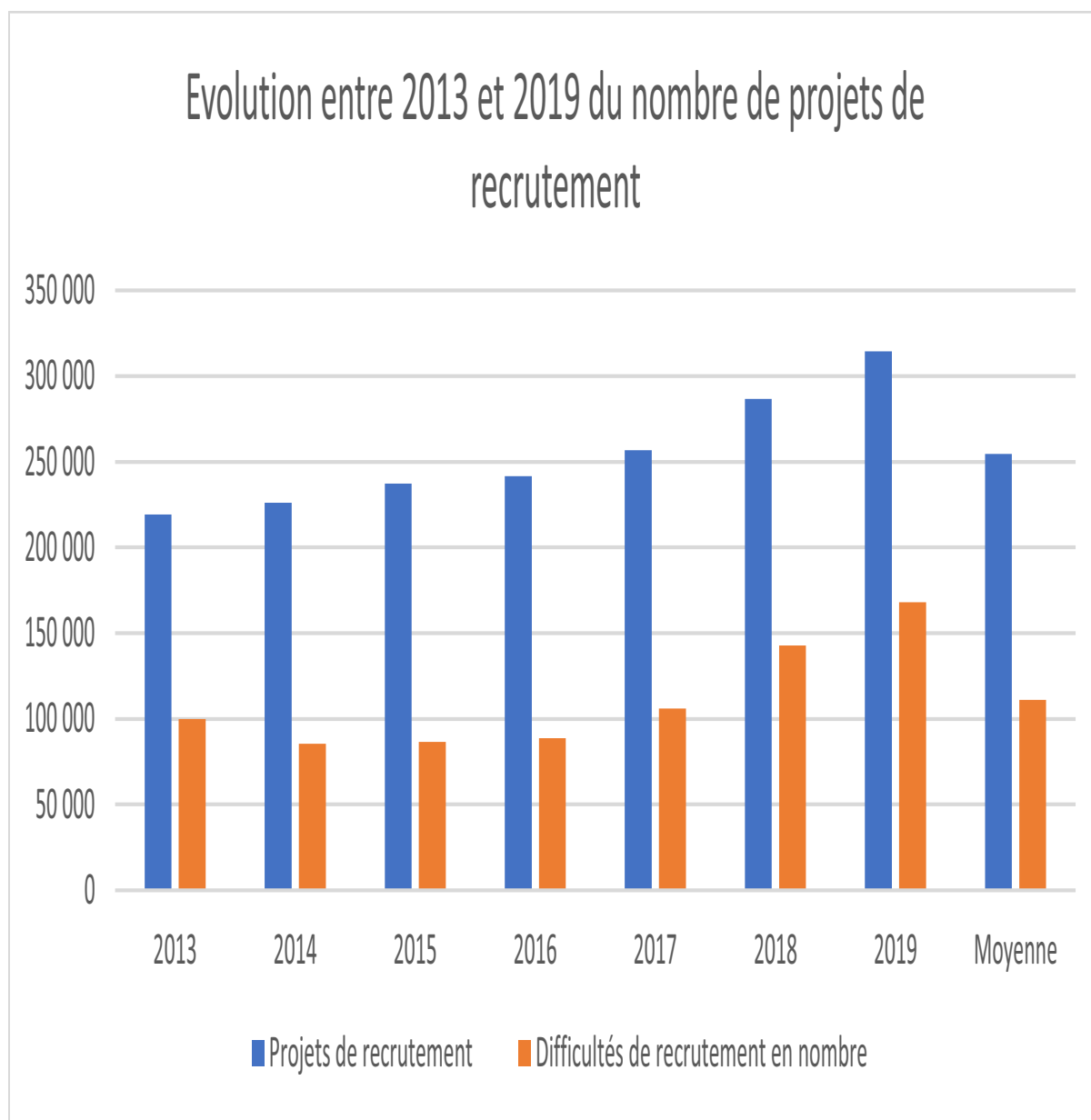
IV — Un pôle management pages 10 à 12

Première partie : Les mutations économiques et sociétales qui impactent les métiers et l'emploi

I- Des métiers en tension dans un environnement concurrentiel redimensionné

La Branche des HCR fait face à une réelle pénurie de recrutement et ne couvre pas les 315 000 projets recensés par Pôle Emploi en 2019. 80 % de ces emplois concernent le cœur de métiers de la Branche.

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.



Source Pôle Emploi – BMO

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. Les personnes sont formées sur le tas, sur l'essentiel minimum du poste.

Il manque au collaborateur l'ensemble des fondamentaux pour progresser mais également l'ensemble des connaissances et compétences pour tenir compte des évolutions professionnelles et des 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 salariés 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 clients 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 salariés 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.

Il est donc essentiel pour les entreprises de la Branche de s'inscrire dans la démarche sociétale de développement durable attendue par les clients.

III- La révolution numérique et digitale

Celle-ci impacte tous les métiers de la restauration et de l'hôtellerie ; elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

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, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (logiciels de réservation, outils de yield management, cross-selling...). Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassure le client. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Seconde partie : Les certifications par pôles métier / activité

I- Le pôle transverse

Trois certifications élaborées par la Branche revêtent un caractère transverse et concernent l'ensemble des entreprises et des salariés. Il en est de même des blocs de compétences.

- 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 fonc-

tions 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 clients, de positionner le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

- 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 clients 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 client, de placer la relation de service au cœur de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, de développer un nouveau relationnel client, basé sur l'intelligence émotionnelle envers le client et renforçant la proximité, l'hospitalité, le naturel humain davantage que la procédure institutionnelle et d'augmenter l'employabilité du personnel dans le secteur du tourisme, en favorisant les mobilités entre secteurs.

Ce faisant, le 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

Cette certification valide un ensemble de compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre des activités dans le domaine de la relation client au sein de différents secteurs des services. Elle permet de développer et reconnaître les compétences des salariés dans le domaine de la relation client.

L'objectif est d'établir un contact efficace et adapté au client, de réaliser ou suivre la réalisation d'une prestation en assurant la satisfaction client, de traiter les situations difficiles en préservant la qualité de la relation client.

- *Les Blocs de compétences (§ exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)*

Dès 2015, le secteur, dont la branche des HCR, 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.

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 focale 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 et/ou titres à finalité professionnelle.

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 et titres à finalité professionnelle.

- *Le bloc de compétences Numériques / Digital*

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les collaborateurs d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de tous 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 employés, la sensibilisation des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs, etc.

En hôtellerie, l'engagement environnemental des établissements est l'un des critères pris en compte par les clients 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....

I- Le pôle opérationnel restauration

- le CQP Plongeur(se), officier de cuisine :

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, épluche les légumes, prépare les garnitures, nettoie le matériel...

Il(elle) doit être en capacité de s'adapter aux nouvelles cuisine et mode de consommation des clients en accompagnement du chef cuisinier.

- le CQP Cuisinier(e) :

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 clients ; il(elle) doit aussi prendre en considération les besoins et attentes des clients, 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 clients (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) :

Ces professionnels doivent avoir de bonnes qualités à travailler en équipe, une bonne résistance au stress avec de bonne condition physiques pour résister à la chaleur des fours à Pizza, des grills ou du froid. Ils 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.

- le CQP Agent(e) de restauration (Employé(e) Polyvalent(e) de Restauration)

L'Agent(e) de Restauration est le relais 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 clients.

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 clients.

- le CQP Traiteur organisateur de réception

Le traiteur organisateur(rice) de réception prendre 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.

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.

- le Titre à finalité professionnelle Serveur(se) en restauration :

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 le client en étant aimable et attentif à ses demandes.

Le(a) serveur(se) est confronté(e) en premier lieu aux attentes nouvelles de la clientèle. Il(elle) lui est nécessaire de s'adapter aux attentes nouvelles des clients, notamment des clients étrangers. Il(elle) doit maîtriser les éléments de langages nécessaires pour communiquer avec la clientèle étrangère et personnaliser son accueil et sa relation client.

- le CQP Limonadier(e)

Le(a) limonadier(e) assure le service des boissons au comptoir, en salle ou en terrasse pour la clientèle des bars, cafés, brasseries en garantissant la qualité de l'accueil et du service. Il(elle) peut également avoir à prendre en charge en tout ou partie la gestion des stocks. Selon les établissements, il(elle) peut aussi être amené à servir des préparations culinaires simples.

Le(a) limonadier(e) est en contact direct avec le client qu'il(elle) accueille et prend en charge avec écoute et empathie. Il(elle) le conseille dans le choix des boissons et, le cas échéant, le renseigne sur les activités touristiques et culturelles locales.

- le CQP Barman(aid) du monde de la nuit

Le(a) Barman(aid) sert les boissons commandées par les clients, 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.

Il(elle) assure également la tenue de la caisse, la gestion des stocks des boissons : les commandes auprès des fournisseurs, la réception et le rangement des bouteilles. Il(elle) gère également le nettoyage et la maintenance des machines et des équipements du bar.

Le(a) Barman(aid) doit en permanence s'adapter aux évolutions de la clientèle. Il(elle) doit également être en capacité de gérer des situations difficiles liés, notamment, aux comportements nouveaux d'une clientèle jeune et/ou étrangère.

II- Le pôle opérationnel hébergement

L'hôtellerie se trouve aujourd'hui concurrencée par l'économie dite collaborative. Le marché de la location de logements entre particuliers connaît un essor sans précédent avec l'émergence d'entreprises telles qu'Airbnb, Booking ou encore Arbritel.

De plus, le numérique impacte fortement la demande et 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 par l'hôtelier.

- le CQP Employé(e) d'étages

La femme (valet) de chambre a la responsabilité de nettoyer et de ranger les chambres d'hôtel après l'utilisation par le client, ainsi que de nettoyer les parties communes des étages avec efficacité et rapidité. La femme (valet) de chambre est un(e) spécialiste de la propreté. Discrétion, honnêteté et bonnes conditions physiques sont des qualités requises pour exercer ce métier.

Les femmes (valets) de chambres sont également impactées par l'évolution et habitudes nouvelles de la clientèle française et étrangère.

- le CQP Réceptionniste

Le(a) réceptionniste accueille les clients, facilite leur séjour puis gère leur départ. Il(elle) tient le planning de réservations des chambres. Il(elle) présente les prestations de l'établissement, il(elle) fournit des informations sur les activités touristiques de la ville ou à proximité de l'hôtel, il(elle) effectue les modalités administratives du séjour puis il(elle) remet aux clients la clé de leur chambre. Il(elle) se tient par la suite à leur disposition pour faciliter leur séjour et il(elle) peut être amené(e) à assurer des services divers comme les réservations de taxis ou de spectacles.

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, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (logiciels de réservation, outils de yield management, cross-selling...). Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) rassure le client. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Le réceptionniste est « en première ligne » au regard de cette révolution numérique.

III- Le pôle management

Le contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact direct avec la clientèle.

En effet, le client 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 managers 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 positionné 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 emplois du temps improvisés, à des clients avec des besoins «hybrides», et par conséquent, de donner plus d'autonomie au personnel pour des prises de décision immédiates face aux demandes du client tout en demeurant dans un cadre exigeant et réglementé.

Les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques. Ils doivent gérer la qualité de la relation client par leurs collaborateurs.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients finaux.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent le fait que, dans les HCR, les postes de management intermédiaires sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne

Il convient, aussi, de prendre en compte les jeunes en poste issus de la génération dite «Millennials», génération hyperconnectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, ils raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière». (Étude 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 salariés.

- le CQP Maître(sse) d'Hôtel

Le(a) maître(sse) d'hôtel accueille les clients du restaurant à leur arrivée, il(elle) coordonne le service en salle.

Il(elle) conseille le client sur le choix des plats et les suggestions du jour et doit savoir en parler en détails. Le(a) maître(sse) est aussi le(a) chef(fe) de la salle qui orchestre minutieusement le travail des commis, des chefs de rang et sommeliers afin de garantir le bon déroulement et l'excellence du service.

Il(elle) a l'œil partout, il(elle) connaît parfaitement le mécanisme du service en salle, il(elle) sait détecter immédiatement le détail à corriger, et lors des repas, il(elle) passe de table en table pour s'assurer que chaque client est satisfait.

Il(elle) joue également le rôle d'intermédiaire entre la salle, la cuisine et la direction. Il(elle) doit savoir manager une équipe. La pratique orale de l'anglais est aujourd'hui nécessaire.

Le(a) maître(sse) d'hôtel doit être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques. Il doit gérer la qualité de la relation client par ses collaborateurs.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, il(elle) accompagne les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Il(elle) permet aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribue à la satisfaction des clients finaux.

- le CQP Gouvernant(e) d'hôtel

Le(a) gouvernante est chargé(e) de veiller à l'entretien et à la propreté des chambres d'un hôtel, et pour cela, ses tâches sont multiples et variées.

Il(elle) établit le planning de travail dans les étages, contrôle l'état de propreté des chambres après leur nettoyage, vérifie le bon fonctionnement des installations sanitaires et électriques. Il(elle) est responsable de la gestion des stocks des mini-bars et des produits servant à l'entretien des chambres et des couloirs de l'hôtel.

Il(elle) rend compte de l'activité du personnel des étages au directeur de l'hébergement ou directement au directeur de l'hôtel, et peut être associée au recrutement et à la formation de ce personnel. C'est un métier exigeant, à tâches multiples qui nécessite un sens aigu des responsabilités

Le(a) gouvernante d'hôtel est confrontée aux modifications de comportement de la clientèle auquel elle doit faire face avec diplomatie. Il(elle) doit en permanence veiller à ce que les règles d'hygiène soient respectées.

- 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 associés, 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 et animer une équipe.

L'exploitant en restauration doit développer des compétences relationnelles spécifiques tant vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il doit gérer la qualité de la relation client de ses collaborateurs.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, il(elle) accompagne les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Il(elle) est un des acteurs principaux de la satisfaction des clients finaux.

- le CQP Assistant(e) d'exploitation spécialisations restauration et hébergement

L'assistant(e) d'exploitation 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.

Annexe 2

Intitulé	Origine	Code Répertoire Spécifique	Code CERTIFINFO	Niveau	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
Certification professionnelle relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans niveau spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans niveau spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat de compétences des services relation client	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans niveau spécifique	334	34076	01/01/2021
DCL PORTUGAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE PORTUGAIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ITALIEN - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ITALIEN (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL RUSSE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE RUSSE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ESPAGNOL - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ESPAGNOL (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ALLEMAND - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ALLEMAND (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FLE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE FRANCAIS LANGUE ETRANGERE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL CHINOIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE CHINOIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ANGLAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ANGLAIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FP de 1er niveau - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE FRANCAISE PROFESSIONNELLE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS585	68846	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ARABE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ARABE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021

Contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle Accord du 19 juin 2024

[Étendu par arr. 30 avr. 2025, JO 14 juin, mod. par arr. 1^{er} juill. 2025, JO 9 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. de l'année suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

GHR ;

GNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CGT ;
INOVA CFE CGC ;
FS CFDT.

Dans un contexte de mutations économiques et sociétales accélérées, exacerbées par les récentes crises sanitaires et énergétiques, la branche des Hôtels Cafés Restaurants (HCR) se trouve à un carrefour stratégique, particulièrement en matière de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle. L'attractivité du secteur et ses modèles de fonctionnement sont remis en question, nécessitant une réadaptation agile des compétences et des pratiques professionnelles.

La promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel a induit une transformation significative de l'architecture financière du système de formation professionnelle en France. Cette réforme modifie profondément la répartition des contributions financières et les modalités de collecte, impactant directement les organisations de travail et les compétences requises dans le secteur HCR.

Face à ces enjeux, les organisations syndicales représentatives, tant salariales que patronales, réaffirment leur engagement à développer et à renforcer la formation professionnelle au sein de leur secteur. Cette volonté se concrétise par la mise en œuvre d'une convention de formation détaillée dans le présent accord, témoignant de la détermination collective à soutenir la montée en compétence de tous les salariés et à sécuriser les moyens financiers nécessaires pour y parvenir. Ce cadre conventionnel vise non seulement à répondre aux besoins immédiats du secteur, mais également à anticiper les défis futurs, affirmant ainsi la formation professionnelle comme un levier essentiel pour l'adaptation et la compétitivité du secteur HCR.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des employeurs et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 composé de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle

Le présent accord a pour objet d'instituer au sein de la branche une contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution conventionnelle supplémentaire ne se confond ni avec la contribution conventionnelle affectée au financement du dialogue social, ni avec les versements volontaires des entreprises, ni avec les contributions légales en matière de formation, notamment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance prévue par le code du travail.

2.1

Taux

Chacune des entreprises de la branche s'acquitte d'une contribution conventionnelle supplémentaire en application du présent accord à hauteur de 0,5 % du montant du revenu d'activité des salariés pris en compte pour la détermination de l'assiette définie aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail en référence au revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale au terme de la période transitoire telle que décrite ci-après.

Afin de faciliter la mise en œuvre de cette mesure, les partenaires sociaux conviennent d'un déploiement progressif de la contribution sur trois ans à compter de la date de prise d'effet du présent accord :

Année 1	Année 2	Année 3
0,2 %	0,35 %	0,5 %

Les trois premières années d'application de la contribution conventionnelle à titre transitoire s'entendent comme des années civiles.

2.2 Affectation

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle.

Les fonds collectés sont répartis annuellement en deux parts qui obéissent à des règles d'affectation et de gestion différentes.

Chaque année, une part minimale de 75 % des fonds collectés est affectée au financement, en lien avec l'OPCO, d'actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que d'autres actions et prestations finançables par l'OPCO dans le cadre de ses missions légales conformément aux dispositions du code du travail.

Le taux de cette part peut être augmenté annuellement sur décision de la CPNE-HCR.

La part restante sera affectée au soutien de la politique de la branche concourant au développement de la formation professionnelle et notamment au financement des mesures suivantes, déployées le cas échéant avec l'appui de prestataires externes :

- Les travaux de la CPNE-HCR et de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications réalisés en matière de formation professionnelle ;
- La mise en œuvre de la politique emploi et formation de la branche, aussi bien nationalement auprès des partenaires nationaux de la CPNE que régionalement auprès des partenaires régionaux ;
- L'animation et la gestion de la politique de communication sur les emplois et les formations professionnelles au sein de la branche ;
- L'animation et la gestion d'un réseau de partenaires de formation ;
- Le développement d'outils pédagogiques mis à disposition des salariés, entreprises de la branche et organismes de formation.

L'usage et la répartition de la contribution conventionnelle relèvent de la compétence exclusive de la CPNE HCR dans le respect des dispositions prévues par le présent accord. La CPNE-HCR est seule décisionnaire de l'affectation de la contribution conventionnelle en définissant chaque année les mesures et actions à financer dans le respect des dispositions du présent accord et de ses éventuels avenants.

2.3 Collecte

Compte tenu de l'incertitude quant aux modalités de collecte de la contribution conventionnelle pour le développement de la formation professionnelle par les URSSAF, les partenaires sociaux, qui ne souhaitent pas différer encore la mise en place de la contribution conventionnelle, décident de prévoir alternativement les deux possibilités de collecte.

L'organisme collecteur sera celui avec lequel les organisations syndicales et professionnelles représentatives ou à l'Association de Gestion de la CPNE HCR concluront une convention à cet effet.

a) Collecte par l'URSSAF

Il est donné mandat aux organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche ou à l'Association de Gestion de la CPNE HCR de conclure une convention avec les URSSAF, afin de leur confier le recouvrement de la contribution conventionnelle.

Cette convention précise l'ensemble des conditions et modalités de collecte de la contribution conventionnelle par les URSSAF dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

La contribution conventionnelle est assise sur les revenus d'activité pris en compte pour la détermination de l'assiette définie aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Les fonds ainsi collectés sont versés à France compétences qui les reverse à l'OPCO agréé pour la branche. Ces fonds sont alors gérés conformément aux stipulations de l'article 2.4. ci-après.

b) Collecte par l'OPCO

La contribution conventionnelle instituée par le présent accord est versée par l'ensemble des entreprises à l'Opérateur de compétences agréé pour la branche.

La collecte par l'OPCO fera l'objet d'une convention conclue entre celui-ci et les partenaires sociaux représentatifs de la branche ou l'Association de Gestion de la CPNE HCR afin d'en préciser les modalités, notamment le taux de frais de gestion appliqué par celui-ci.

L'assiette de la contribution conventionnelle est établie selon les modalités prévues par les articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, de l'année précédant celle au titre de laquelle

la contribution conventionnelle est due.

Cette contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO chaque année au mois de février ou pour les entreprises qui en font la demande, selon un versement échelonné sur l'année tel que précisé par la convention mentionnée à l'alinéa 2 du présent b.

Compte tenu des contraintes liées à la collecte des contributions, la contribution versée par une entreprise ne pourra être inférieure à un montant forfaitaire de 50 euros. De manière dérogatoire, les entreprises employant des salariés pour lesquelles l'application du taux déterminé en fonction des règles ci-dessus aboutirait à un montant inférieur à ce seuil s'acquittent donc du montant forfaitaire susvisé.

2.4

Gestion

Les contributions collectées selon l'une ou l'autre des modalités prévues ci-avant sont mutualisées dès réception au sein d'une section financière de l'OPCO qui est affectée aux contributions conventionnelles de branche, au sein d'une sous-section dédiée à la branche HCR. Ces contributions font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur.

La CPNE-HCR est compétente pour fixer, dans le respect du présent accord, les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution. Les décisions prises par la CPNE sont transmises à la section paritaire professionnelle (SPP) et appliquées par l'OPCO.

L'éventuel solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Seules les entreprises s'étant acquittées de leur obligation de versement et à jour du paiement de la contribution conventionnelle due peuvent bénéficier d'une prise en charge à ce titre.

a) Part affectée au financement d'actions concourant au développement des compétences

La part de la contribution conventionnelle, affectée au financement d'actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et d'autres types d'actions et prestations finançables par l'OPCO au titre de ses missions légales, est gérée par l'OPCO.

La CPNE-HCR détermine et adresse à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO concernée, en fin d'année pour l'année suivante et tout au long de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre les différentes enveloppes budgétaires déterminées ainsi que les dépenses éligibles.

En fonction de l'utilisation de la part allouée au financement des actions concourant au développement des compétences, la CPNE a la possibilité de fixer un forfait de prise en charge par salarié, pouvant inclure la prise en charge du maintien de rémunération.

Un bilan de la mise en œuvre des mesures fixées par la CPNE-HCR est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO avant la fin de chaque exercice.

La contribution conventionnelle a vocation à intervenir de manière complémentaire, et notamment en cas d'insuffisance des fonds gérés par l'OPCO au titre des contributions légales.

b) (Exclu de l'extension par arr. 30 avr. 2025, JO 14 juin, mod. par arr. 1^{er} juill. 2025, JO 9 juill.)⁽¹⁾ Part affectée au soutien de la politique de formation professionnelle de la branche

(1) L'arrêté du 30 avril 2025 exclut de l'extension «le point b de l'article 4 de l'accord», en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail lesquelles prévoient, lorsqu'elles existent, que les OPCO collectent et gèrent les contributions supplémentaires ayant pour objet la formation professionnelle continue, et qu'en prévoyant la mise en place d'un reversement effectué par une association de gestion paritaire créé par la CPNE, l'accord prive l'OPCO de sa capacité à gérer la contribution. L'article 4 de l'accord du 19 juin 2024 ne comportant pas de point b, c'est selon nous le point b de l'article 2.4 (et non de l'article 4) qui est exclu de l'extension.

Chaque année, la CPNE-HCR décide des axes et fixe les priorités et mesures à financer qui concourent au développement de la formation professionnelle au sein de la branche telles que prévues à l'article 2.2 du présent accord.

En tout état de cause, la part affectée au soutien de ces actions correspondent au plus à 25 % de la contribution conventionnelle.

Cette seconde part est gérée par l'Association de Gestion de la CPNE HCR constituée par les partenaires sociaux représentatifs de la branche à qui l'OPCO reverse les fonds correspondants.

L'Association de Gestion de la CPNE HCR met en œuvre les décisions de la CPNE en rédigeant notamment le cahier des charges des actions à déployer et en sélectionnant les prestataires. L'Association de Gestion de la CPNE HCR établit les relations contractuelles nécessaires avec les prestataires en application des décisions de la CPNE et s'assure de la bonne réalisation des prestations confiées. Elle rend compte de sa gestion à la CPNE et à l'OPCO en tant que de besoin et établit un bilan annuel de ses actions.

L'Association de Gestion de la CPNE HCR est composée de façon paritaire par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche. Les membres sont répartis en deux collèges, salariés et employeurs, et les décisions sont prises dans le cadre de votes par collège. Ce

fonctionnement paritaire prend en compte le poids de la représentativité de chaque collège : organisation patronale et syndicale de salariés. Le nombre de membres de l'Association de Gestion de la CPNE HCR est identique à celui de la CPNE HCR, soit 24 membres : 12 représentants des organisations patronales et 12 représentants des organisations syndicales.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En tout état de cause, elles veilleront à ce que la contribution conventionnelle soit mise en œuvre de manière adaptée à toutes les entreprises quels que soient leur taille d'effectifs.

Article 4

Prise d'effet et durée

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant la publication de son arrêté d'extension.

En cas de collecte par l'OPCO, la contribution conventionnelle sera par conséquent due par les entreprises de la branche à partir de cette même date et calculée sur la masse salariale de l'année N – 1 conformément aux dispositions de l'article 2.3.b du présent accord.

En cas de collecte par les URSSAF, la contribution conventionnelle sera due par les entreprises de la branche à compter du début de l'année civile déterminée en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Suivi

Les organisations signataires du présent accord confient à la CPNE-HCR le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Article 6

Revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, à minima, tous les trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager le bilan de la mise en œuvre de la contribution conventionnelle mis à disposition par la CPNE-HCR et d'adapter le cas échéant le présent accord après avoir informé l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article 7.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, en tout ou partie par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations habilitées à négocier, par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée d'une proposition de modification des stipulations concernées.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 9

Formalités de publicité et de dépôt

Après notification à l'ensemble des organisations représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 10

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail. L'extension de l'accord subordonne sa prise d'effet conformément à l'article 4 précité.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 13 décembre 2023

[Étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GHR ;

GNC ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Il est également un enjeu afin de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de poser les grands principes afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec les élus du personnel qui pourraient être présents dans l'entreprise, ou à défaut avec le personnel, devront être le relais naturel de l'accord dans l'entreprise.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant 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 Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 d'accès à l'emploi

Principe général de non-discrimination

L'article L. 1142-1 du Code du Travail précise que «Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1^o Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé

2^o Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail

d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.»

Développer la mixité à tous les postes et niveaux de responsabilité ne peut qu'encourager les salariés à envisager leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

Recrutement

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus vérifiable retient des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

Offres d'emploi

Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre de façon à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, notamment avec l'appui d'un cabinet de recrutement, que dans le processus de recrutement interne. Il est recommandé de veiller à ce que le ratio des candidat(e)s reçu(e)s en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.

Les employeurs veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les contrats à durée indéterminée que dans les contrats à durée déterminée.

Les employeurs doivent s'engager à favoriser la mixité dans les recrutements des stagiaires et apprentis.

Entretien de recrutement

Les entreprises doivent faire uniquement référence aux expériences passées et compétences acquises, au niveau d'étude, à la nature des diplômes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise. Les informations demandées pendant l'entretien doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises.

Discriminations interdites

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Il est aussi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du Code du Travail.

Article 3

Condition d'accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Les entreprises veilleront à ce que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Elles veilleront notamment à organiser les formations suffisamment à l'avance afin de permettre aux salariés de s'organiser en conséquence si cela a un impact sur leur organisation personnelle. Elles privilégieront les formations sur le lieu de travail ou à proximité afin de limiter les déplacements.

Article 4 **Égalité salariale**

Il est rappelé les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du Travail selon lesquelles «Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

«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» (article L. 3221-4 du Code du Travail).

Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L. 1225-26 du Code du Travail : «En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuel/es dans l'entreprise.»

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les 3 années à venir.

Il s'agit notamment d'une correction des échelons lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5 **Évolution professionnelle**

L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, est bénéfique pour l'entreprise.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité et notamment l'accès aux statuts d'agents de maîtrise et de cadre.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion doivent être objectivés.

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle et sensibiliseront les équipes d'encadrement (avec notamment un effort porté sur la formation des managers) sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles un déséquilibre existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hautes classifications et persiste depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) permettant d'améliorer la parité. La mesure de ce déséquilibre et les mesures correctives devront tenir compte de la taille de l'entreprise.

Article 6 **Conditions de travail et emploi**

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises développeront des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- l'aménagement ponctuel des horaires et/ou le travail à domicile en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade...);
- la facilitation du travail à temps partiel «choisi» sans impact négatif sur l'évolution professionnelle;
- la mise en place, en raison des besoins de la vie personnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'une semaine conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Article 7

Articulation vie professionnelle - vie personnelle

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

L'article L. 6315-1 du Code du Travail précise que l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi «est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption (...)»

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du Code du Travail : «Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.»

La parentalité ne peut pas être un élément de discrimination et la prise d'un congé familial ne peut avoir aucune incidence sur l'évolution d'une carrière. L'entreprise veillera, dans la mesure de ses possibilités (liées notamment à sa taille) à donner la possibilité aux femmes enceintes d'aménager leur planning (y compris par la mise en place de formation) ou de télétravailler si leur activité le permet.

Les entreprises communiqueront auprès des salariés les possibilités offertes à tous, hommes et femmes, de bénéficier des congés familiaux (congé paternité, congé parental, ...).

Article 8

Salariés à temps partiel

Principe général d'égalité avec les salariés à temps complet

Selon l'article L. 3123-5 du Code du Travail, «Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

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

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.»

Lorsqu'elle procède à des augmentations de salaire, l'entreprise doit veiller à ce que les salariés à temps partiel en soit bénéficiaire dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Le fait d'être à temps partiel ne saurait exclure le salarié d'une augmentation de salaire.

Priorité

Par ailleurs, l'article L. 3123-3 du Code du Travail précise que «Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.»

Les organisations syndicales signataires souhaitent élargir cette communication aux emplois qui ne sont pas nécessairement de la même catégorie professionnelle mais qui peuvent permettre à un salarié à temps partiel d'augmenter le volume de son horaire contractuel.

Les parties conviennent de traiter ce sujet dans le cadre d'une négociation plus générale portant sur les contrats de travail à temps partiel.

Article 9

Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Conformément aux articles L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du Code du Travail, nul ne doit subir des faits :

— soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

— soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;

— soit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner (art. L. 1153-5 du Code du Travail). Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6 du Code du Travail).

Il y a lieu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du Code du Travail prévoit que : «Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.»

En outre, l'article L. 2314-1 du Code du Travail prévoit notamment qu' : «Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.»

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du Code du Travail : «Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.»

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (article L. 1321-2 du Code du Travail).

Les entreprises doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :

— les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du Code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral (article L. 1153-5 du Code du Travail) ;

— les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur compétent, du défenseur des droits (article D. 1151-1 du Code du Travail) ;

— les coordonnées du/ de la référente que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 du Code du Travail) ;

— pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du Code du Travail.

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (article R. 3221-2 du Code du Travail).

Article 10

Labels

Les signataires souhaitent mettre en avant l'existence de deux labels créés par l'État et susceptibles de favoriser l'attractivité des entreprises :

Le Label Diversité

Il a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Le Label Diversité :

- promeut des valeurs humaines fédératrices ;
- contribue et accompagne le dialogue social ;
- favorise l'ancrage local ;
- reflète la diversité des clients et/ou des usagers, et plus généralement de la société française.

Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

Le Label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Le label Égalité Professionnelle distingue les bonnes pratiques et atteste de l'exemplarité de l'entreprise en la matière.

Créé en 2004, soutenu par l'État et les partenaires sociaux, le label Égalité Professionnelle répond aux exigences d'un cahier des charges spécifique et à l'avis d'experts. Véritable guide méthodologique, il atteste du respect de l'égalité des droits entre vos collaborateurs hommes et femmes.

Pour ces deux labels, le dossier de l'entreprise est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par AFNOR Certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

Ces deux labels sont complémentaires : l'Alliance de ces deux labels assure à l'entreprise un processus de labellisation facilité. Chaque label est composé du socle commun et de modules complémentaires qui lui sont spécifiques.

Article 11

Suivi de l'accord

Les entreprises mettront en place les outils de suivi pertinents et adaptés. Ces outils seront notamment adaptés à la taille de l'entreprise.

Le rapport de branche devra inclure des indicateurs pertinents permettant aux partenaires sociaux de la branche de suivre et de faire évoluer, en tant que de besoin, le présent accord.

Sur la base de ce rapport de branche, les parties s'engagent à mettre le sujet «égalité professionnelle» à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI qui se tiendra avant la fin de l'année 2025.

Article 12

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 avenant 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.

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

Article 13

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 14

Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent avenant 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'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

Annexe

Affichage des textes en matière d'égalité professionnelle

Les signataires de cet accord souhaitent rappeler que l'employeur doit afficher sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération hommes/femmes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (C. trav., art. R. 3221-1 à R. 3222-3).

Art. L. 3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Art. L. 3221-2

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

Art. L. 3221-3

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

Art. L. 3221-4

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.

Art. L. 3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Art. L. 3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes (...).

Art. L. 3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

D'autre part, dans ces mêmes lieux, il est rappelé que l'employeur doit informer par tout moyen les salariés, stagiaires et personnes en formation, du contenu du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Art. 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation

sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Art. 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Art. 225-1-2

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Art. 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1** À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service
- 2** À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque
- 3** À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne
- 4** À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2
- 5** À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2
- 6** À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

Art. 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1** Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;
- 2** Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique
- 3** Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée
- 4** Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives
- 5** Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique
- 6** Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Art. 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Dispositions spécifiques à la Corse

Commission paritaire sociale régionale Accord du 11 juillet 2007

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 27 mai]

Préambule

Au cours du second semestre 2006, les partenaires sociaux insulaires se sont réunis, sous l'égide de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Corse, afin d'analyser les problématiques spécifiques au secteur des hôtels, cafés, restaurants, de poser un diagnostic et d'envisager les solutions aptes à permettre une amélioration de la situation, notamment dans le cadre de dispositifs spécifiques de dialogue social.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont unanimement émis un avis favorable à la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants. À la suite de quoi, ils ont été invités par la DRTEFP de Corse à prendre une position officielle.

Le 13 février 2007, réunies en bonne et due forme sous la présidence de la DRTEFP de Corse, les 7 organisations syndicales et professionnelles présentes sur les 10 invitées ont voté à l'unanimité pour la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants et ont pris la décision d'ouvrir sans délai des négociations en vue de parvenir à un accord collectif sectoriel régional portant création de l'institution.

En préambule à leur accord, les partenaires sociaux proclament leur volonté de mettre en œuvre un dialogue social de qualité de façon à créer ensemble les conditions propres à traiter les difficultés sociales sectorielles, à surmonter leurs divergences sans confrontation, à construire un environnement propice au progrès social, à avoir un impact sur les entreprises ne respectant pas les dispositions normatives sociales.

C'est sur la base du diagnostic préalablement posé et de cette déclaration de principe que le présent accord est conclu.

I. Objet de l'accord

1.1) Les organisations signataires concluent le présent accord sous l'égide de l'article L. 132-30 du code du travail.

1.2) Cet accord a pour objet la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants et activités connexes ci-après simplement dénommée «la commission».

II. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

III. Champ d'application de l'accord

3.1) Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la région Corse.

3.2) Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant l'activité économique d'hôtel, café, restaurant et activités connexes (codes NAF : 55.1A, 55.1C, 55.1E, 55.3A, 55.3B, 55.4A, 55.4B, 55.4C, 55.5D).

IV. Attributions de la commission

Dans le champ d'application tel que défini ci-dessus, la commission est compétente pour :

4.1) Créer les conditions des analyses, processus d'intervention, résultats et synthèses des problématiques sectorielles ainsi que pour être un lieu d'échange d'expériences et de propositions ;

4.2) Contribuer à l'information des employeurs et des salariés sur les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;

4.3) Concourir au suivi et à l'application effective de la réglementation ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables ;

4.4) Coopérer, dans l'intérêt de la région, de la profession et de ses salariés, par ses réflexions et ses propositions, aux dispositions prises par d'autres instances dans le secteur et à la prise en compte par ces dernières des spécifi-

cités sectorielles et/ou régionales ;

4.5) Examiner et traiter toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur ;

4.6) Négocier des conventions ou des accords collectifs sectoriels régionaux.

V. Composition de la commission

5.1) La commission est composée de deux collèges ; un collège salariés et un collège employeurs selon un principe de strict paritarisme.

Au sein du collège salariés, chaque organisation signataire dispose de 2 sièges.

Les organisations signataires composant le collège employeurs disposent d'autant de sièges.

Les membres de la commission ont la faculté d'être assistés du conseiller de leur choix sans que celui-ci puisse participer aux délibérations.

5.2) Les délégués appelés à siéger dans le collège salariés sont déclarés par l'organisation syndicale à laquelle ils adhèrent conformément aux dispositions de l'article D. 412-1 du code du travail et sont désignés auprès de la commission soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise contre décharge.

Les délégués composant le collège employeurs sont désignés auprès de la commission par l'organisation professionnelle à laquelle ils adhèrent soit par courrier recommandé avec accusé de réception, soit par courrier remis contre décharge.

Les cessations de fonctions sont notifiées selon les mêmes formes.

Les organisations signataires s'engagent à pourvoir sans délai tout siège devenu vacant.

5.3) En cas de modification de la composition quantitative du collège salariés, le collège employeurs est immédiatement modifié à due proportion.

VI. Organes de la commission

Les organisations signataires dotent la commission de deux types d'organes : un organe délibérant et un organe exécutif.

6.1) L'organe délibérant est composé de tous les membres désignés pour siéger à la commission.

Cet organe est investi du pouvoir de décision dans le cadre de délibérations prises en bonne et due forme.

Il est aussi compétent pour statuer en interprétation du présent accord.

Au sein du collège salariés, chaque organisation dispose de I siège avec voix délibérative et de I siège avec voix consultative.

Le collège employeurs dispose de droits symétriques à ceux du collège salariés.

6.2) L'organe exécutif est composé d'un président et d'un vice-président.

Cet organe est investi du pouvoir de mettre à exécution les délibérations prises par l'organe délibérant ainsi que du pouvoir de représenter la commission et d'assurer son administration courante.

Le président et le vice-président sont élus pour une durée de 2 ans chacun par un collège.

La présidence et la vice-présidence sont alternativement assurées pour la durée de leur mandat par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés élu par son collège.

Le président assure le secrétariat de la commission et le vice-président le secrétariat-adjoint.

VII. Fonctionnement de la commission

7.1) La commission se réunit 1 fois au moins par trimestre sur convocation écrite, traçable (fax ou courrier électronique).

Une proposition d'ordre du jour de réunion est élaborée conjointement par le président et le vice-président. Elle est communiquée aux membres de la commission 2 semaines au moins avant la date de tenue de la commission.

L'ordre du jour définitif tenant compte des observations et demandes des membres est établi et communiqué 1 semaine avant la réunion.

7.2) La commission peut également se réunir sur demande expresse et motivée d'un de ses membres.

VIII. Règlement intérieur de la commission

Les organisations signataires décident de doter la commission d'un règlement intérieur qui régit toutes autres modalités non régies par le présent accord.

IX. Création d'une association

9.1) Les organisations signataires décident de créer une association loi 1901 adossée à la commission.

L'objet de cette association est, notamment, de doter la commission des moyens nécessaires à son bon fonctionnement et à sa finalité, de mettre en œuvre les actions consécutives à ses délibérations ainsi que de prendre toutes dispositions relatives à l'indemnisation des membres salariés de la commission.

9.2) Les délégués salariés de la commission siégeant de droit dans l'association y bénéficient des dispositions de l'article X ci-dessous.

X. Protection des délégués salariés

Les salariés désignés pour siéger à la commission bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 132-30 et L. 412-18 du code du travail.

XI. Révision de l'accord

11.1) Les organisations signataires décident de procéder au moins 1 fois par an, au cours de la réunion la plus proche de la date anniversaire de la commission, à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la commission et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tous ajustements par voie d'avenant.

11.2) En dehors de ce cas, la demande de révision peut être formée par une organisation signataire par écrit et spécialement motivée adressée à la commission en recommandé avec accusé de réception ou remise contre décharge. Elle est inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

XII. Dénonciation de l'accord

Chaque organisation signataire a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

XIII. Extension de l'accord

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord.

XIV. Notification et dépôt de l'accord

14.1) Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et suivant les modalités prévues à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

14.2) Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret 2006-568 du 17 mai 2006.

14.3) Le présent accord est établi en 7 originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est remis contre décharge à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est établi en 3 exemplaires originaux dûment paraphés, signés et revêtus de la décharge des organisations signataires dont :

- un exemplaire est destiné à son enregistrement par la direction générale du travail.
- un exemplaire est destiné à son enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion,
- un exemplaire est destiné à la commission.

Un exemplaire supplémentaire est établi sur support informatique destiné à la direction générale du travail.

Avenant n° 1 du 20 janvier 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 27 mai]

Mod. par Avenant n° 2, 11 mai 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME ;

MEDEF ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

STC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 3, 29 juin 2011, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME ;

MEDEF ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

STC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Vu les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, notamment son titre II et la circulaire de la direction régionale du travail du 22 septembre 2004 ;

Vu le livre II du code du travail, et notamment ses articles L. 2234-1 suivants (ancien art. L. 132-30).

Préambule

Au cours du second semestre 2006, les partenaires sociaux insulaires se sont réunis, sous l'égide de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Corse, afin d'analyser les problématiques propres au secteur des hôtels cafés restaurants, de poser un diagnostic et d'envisager les solutions aptes à permettre une amélioration de la situation, notamment dans le cadre de dispositifs spécifiques de dialogue social.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont unanimement émis un avis favorable à la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels cafés restaurants. À la suite de quoi, ils ont été invités par la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Corse à prendre une position officielle.

Le 13 février 2007, réunies en bonne et due forme sous la présidence de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Corse, les 7 organisations syndicales et professionnelles présentes sur les 10 invitées ont voté à l'unanimité pour la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels cafés restaurants et ont pris la décision d'ouvrir sans délai des négociations en vue de parvenir à un accord collectif sectoriel régional portant création de l'institution.

En préambule à leur accord, les partenaires sociaux proclament leur volonté de mettre en œuvre un dialogue social de qualité de façon à créer ensemble les conditions propres à traiter les difficultés sociales sectorielles, à surmonter leurs divergences sans confrontation, à construire un environnement propice au progrès social, à avoir un impact sur les entreprises ne respectant pas les dispositions normatives sociales.

C'est sur la base du diagnostic préalablement posé et de cette déclaration de principe que le présent accord est conclu.

Article 1er Objet de l'accord

1.1

Les organisations signataires concluent le présent accord sous l'égide des articles L. 2234-1 à L. 2234-3 (ancien art. L. 132-30) du code du travail.

1.2

Cet accord a pour objet la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur des hôtels cafés restaurants et activités connexes ci-après simplement dénommée «la commission».

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 3

Champ d'application de l'accord

3.1

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la région Corse.

3.2

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant l'activité économique d'hôtel café restaurant et activités connexes (code NAF 55.10Z , 56.10A , 56.30Z , 56.21Z et 92.29Z).

Article 4

Attributions de la commission

Mod. par Avenant n° 3, 29 juin 2011, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME ;

MEDEF ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

STC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Dans le champ d'application tel que défini ci-dessus, la commission est compétente pour :

4.1

Créer les conditions des analyses, processus d'intervention, résultats et synthèses des problématiques sectorielles ainsi que pour être un lieu d'échange d'expériences et de propositions.

4.2

Contribuer à l'information des employeurs et des salariés sur les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

4.3

Concourir au suivi et à l'application effective de la réglementation ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables.

4.4

(Avenant n° 3, 29 juin 2011, étendu)

Coopérer, dans l'intérêt de la région, de la profession et de ses salariés, par ses réflexions et ses propositions, aux dispositions prises par d'autres instances dans le secteur et à la prise en compte par ces dernières des spécificités sectorielles et/ou régionales ceci pouvant aller jusqu'à siéger au sein desdites instances lorsqu'elle y est appelée statutairement

4.5

Examiner et traiter toute question relative à l'emploi et à la formation dans le secteur.

4.6

Examiner et traiter toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur.

4.7

Mettre en place un mode alternatif de prévention et traitement des conflits individuels du travail dans le secteur par voie d'accord collectif.

4.8

Négocier des conventions ou des accords collectifs sectoriels régionaux sur tous sujets entrant dans son champ de compétences.

Article 5

Composition de la commission

5.1

La commission est composée de 2 collèges : un collège salariés et un collège employeurs selon un principe de strict paritarisme.

Le collège composé du plus grand nombre d'organisations est le collège de référence.

Chaque organisation du collège de référence dispose de 2 sièges. L'autre collège dispose d'autant de sièges.

Les membres de la commission ont la faculté d'être assistés du conseiller de leur choix sans que celui-ci puisse participer aux délibérations.

5.2

Les délégués appelés à siéger dans le collège salariés sont déclarés auprès de leur employeur et de l'inspection du travail dont ils relèvent par l'organisation syndicale à laquelle ils adhèrent conformément aux dispositions de l'article D. 2143-4 (ancien art. D. 412-1) du code du travail. Ils sont désignés auprès de la commission soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre décharge.

Les délégués composant le collège employeurs sont désignés auprès de la commission par l'organisation professionnelle à laquelle ils adhèrent soit par courrier recommandé avec avis de réception, soit par courrier remis contre décharge.

Les cessations de fonctions sont notifiées selon les mêmes formes.

Les organisations signataires s'engagent à pourvoir sans délai tout siège devenu vacant.

5.3

En cas de modification affectant l'un des collèges, quel qu'il soit, la composition de l'autre collège est immédiatement modifiée à due proportion en application du strict paritarisme.

Article 6

Organes de la commission

Les organisations signataires dotent la commission de 2 types d'organes : un organe délibérant et un organe exécutif.

6.1

L'organe délibérant est composé de tous les membres désignés pour siéger à la commission.

Cet organe est investi du pouvoir de décision dans le cadre de délibérations prises en bonne et due forme.

Il est aussi compétent pour statuer en interprétation du présent accord.

Au sein du collège de référence, chaque organisation dispose d'un siège avec voix délibérative et d'un siège avec voix consultative. L'autre collège dispose de droits symétriques à ceux du collège de référence.

6.2

L'organe exécutif est composé d'un président et d'un vice-président.

Cet organe est investi du pouvoir de mettre à exécution les délibérations prises par l'organe délibérant ainsi que du pouvoir de représenter la commission et d'assurer son administration courante.

Le président et le vice-président sont élus pour une durée de 2 ans chacun par un collège.

La présidence et la vice-présidence sont alternativement assurées pour la durée de leur mandat par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés élu par son collège.

Le président assure le secrétariat de la commission et le vice-président le secrétariat adjoint.

Article 7

Fonctionnement de la commission

7.1

La commission se réunit 1 fois au moins par trimestre sur convocation écrite traçable (télécopie ou courrier électronique).

Une proposition d'ordre du jour de réunion est élaborée conjointement par le président et le vice-président. Elle est communiquée aux membres de la commission 2 semaines au moins avant la date de tenue de la commission.

L'ordre du jour définitif tenant compte des observations et demandes des membres est établi et communiqué 1 semaine avant la réunion.

7.2

La commission peut également se réunir sur demande expresse et motivée d'un de ses membres.

Article 8 Règlement intérieur de la commission

Les organisations signataires décident de doter la commission d'un règlement intérieur qui régit toutes autres modalités non régies par le présent accord.

Article 9 Création d'une association

9.1

Les organisations signataires décident d'adosser la commission paritaire à une association loi 1901. L'objet de cette association est, notamment, de doter la commission des moyens nécessaires à son bon fonctionnement et à sa finalité, de mettre en œuvre les actions consécutives à ses délibérations ainsi que de prendre toutes dispositions relatives à l'indemnisation des membres salariés de la commission.

9.2

Les délégués salariés de la commission siégeant de droit dans l'association y bénéficient des dispositions de l'article 10 ci-dessous.

Article 10 Dispositions propres aux délégués salariés

Mod. par Avenant n° 2, 11 mai 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012 JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME ;
MEDEF ;
UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

STC ;
CGT ;
CGT-FO ;
CFTC.

Mod. par Avenant n° 3, 29 juin 2011, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME ;
MEDEF ;
UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

STC ;
CGT ;
CGT-FO ;
CFTC.

10.1

(Avenant n° 2, 11 mai 2011, étendu)

Les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour siéger à la Commission bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du Code du travail.

10.2

Les salariés siégeant à la commission bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions de la commission et y siéger. Il leur est accordé à ce titre un crédit d'heures de délégation à due concurrence. Ce crédit

d'heures est cumulable avec les heures de délégation dont ils bénéficient à un autre titre.

10.3

Le temps consacré par les délégués aux réunions de la commission paritaire est décompté comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.4

Les délégués salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement qu'ils engagent pour assister aux réunions de la commission sur la base du barème des indemnités kilométriques applicable aux conseillers du salarié ou sur production d'un titre de transport public de voyageurs.

10.5

(Avenant n° 3, 29 juin 2011, étendu)

Les délégués du collège salariés désignés par leur collège pour siéger en qualité de titulaire ou de suppléant dans d'autres instances que la Commission bénéficient des dispositions 10.1. à 10.4. ci-dessus.

Article 11 Dispositions financières

La commission est financée par des dotations et contributions mutualisées des entreprises au dialogue social.

Article 12 Révision de l'accord

12.1

Les organisations signataires décident de procéder au moins 1 fois par an, au cours de la réunion la plus proche de la date anniversaire de la commission, à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la commission et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tous ajustements par voie d'avenant, en faisant application des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail (ancien art. L. 132-7).

12.2

En dehors de ce cas, la demande de révision peut être formée par une organisation signataire par écrit spécialement motivé adressé à la commission en recommandé avec avis de réception ou remis contre décharge. Elle est inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Article 13 Adhésion à l'accord

Les organisations non signataires sont admises à l'adhésion dans les conditions légales.

Article 14 Dénonciation de l'accord

Chaque organisation signataire a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et suivant les modalités fixées par les articles L. 2261-9 et suivants (ancien art. L. 132-8) du code du travail.

Article 15 Extension de l'accord

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail (ancien art. L. 133-8 et suivants).

Article 16 Notification et dépôt de l'accord

16.1

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2231-8 et suivants du code du travail (ancien art. L. 132-2-2).

16.2

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

16.3

Le présent accord est établi en 8 originaux dûment paraphés et signés, dont un exemplaire est remis contre décharge à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est établi en 3 exemplaires originaux dûment paraphés, signés et revêtus de la décharge des organisations signataires, dont :

- 1 exemplaire est destiné à son enregistrement par la direction générale du travail ;
- 1 exemplaire est destiné à son enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion ;
- 1 exemplaire est destiné à la commission.

Un exemplaire supplémentaire est établi sur support informatique destiné à la direction générale du travail.

Avenant du 23 avril 2014

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGPME CORSICA ;

UMIH CORSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

STC ;

CGT CORSE ;

CGT FO CORSE SUD ;

CGT FO HAUTE CORSE ;

UR CFTC CORSE.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Après avoir analysé les spécificités et problématiques liées du secteur des hôtels cafés restaurants de Corse, les organisations d'employeurs UMIH CGPME MEDEF et les organisations syndicales CFTC CGT CGT-FO STC ont signé le 11 juillet 2007 un accord collectif sectoriel régional portant création de la Commission paritaire sociale des hôtels cafés restaurants de Corse et se sont engagées dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions sectoriel régional avec pour objectifs prioritaires :

- le traitement de la saisonnalité avec pour ligne de force la mise en cohérence lisible et fédératrice des acteurs de la saisonnalité ;
- l'amélioration de l'application du droit.

Les organisations signataires de l'accord de 2007 ont ensuite négocié et signé le 10 juillet 2008 une expérimentation de la conciliation préventive des conflits liés au travail dans le secteur en Corse.

Le bilan positif de l'accord expérimental a conduit les organisations signataires à modifier le champ des attributions de la Commission paritaire sociale des hôtels cafés restaurants de Corse par avenant en date du 20 janvier 2009 puis à négocier et signer un accord collectif pérennisant la conciliation préventive des conflits du travail dans le secteur en Corse le 19 février 2009 modifié par avenant du 11 mai 2011.

Réunis en assemblée trimestrielle le 16 décembre 2013, les membres de la Commission paritaire ont pris la décision d'adapter le dispositif initialement défini et remédier à certaines difficultés remontant dans les rapports annuels présentés par les conciliateurs.

C'est ce pourquoi la procédure de révision a été engagée et le présent avenant a été négocié et signé.

I. Périmètre et portée de la révision de l'accord conciliation

Le II du présent avenant se substitue purement et simplement à l'accord collectif du 19 février 2009 étendu par arrêté du 15 février 2001 (paru au Journal officiel du 24 février 2011) tel que modifié par avenant 1 du 11 mai 2011 étendu par arrêté du 19 décembre 2012, article 11 (paru au Journal officiel du 23 décembre 2012).

Les accords visés au paragraphe précédent survivent jusqu'à l'entrée en vigueur du présent avenant.

II. Avenant de révision du 23 avril 2014

Article 1 Objet de l'accord

1.1

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles 4-2, 4-3, 4-6 et plus particulièrement 4-7 et 4-8 de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 portant création de la Commission paritaire sociale des HCR de Corse tel que modifié par voie d'avenant ;

1.2

Le présent accord a pour objet de mettre en place, sous l'égide de ladite Commission paritaire, un mode alternatif de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail et en définir le régime et les modalités : l'objet tel qu'il vient d'être défini est simplement désigné ci-après : «la conciliation».

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 3 Champ d'application de l'accord

3.1

La conciliation est mise en œuvre à l'intention des entreprises et/ou établissements entrant dans le champ d'application sectoriel de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 tel que modifié par voie d'avenant ;

3.2

Elle s'applique sur le territoire de la Région Corse.

Article 4 Cadre, finalité, déroulement et issue de la conciliation

4.1

La conciliation est menée sous l'égide de la Commission paritaire sociale des hôtels cafés restaurants de Corse par une délégation de professionnels répondant aux critères de l'article 5 ; ci-après simplement désignée : «la délégation» ;

4.2

La conciliation porte sur tout conflit ou litige né ou à naître à l'occasion ou dans le cadre d'une relation de travail : elle vise à permettre aux parties de trouver un terrain d'entente et de restaurer éventuellement la relation de travail entre elles ; les faits revêtant une qualification pénale sont exclus de la conciliation ;

4.3

La conciliation est engagée par n'importe laquelle des parties en litige ; à savoir, l'employeur ou le salarié quels que soient son âge, sa nationalité, son statut dans l'entreprise, l'emploi qu'il occupe ou tout autre critère susceptible d'être soulevé à titre exclusif de compétence ;

4.4

Pour ce faire, l'employeur ou le salarié prend contact par tout moyen avec l'un des acteurs du dispositif (Commission ou Association paritaire des HCR de Corse, organisation signataire ou adhérente, conciliateur désigné) ; celui qui est ainsi contacté organise la conciliation pour que le litige soit examiné dans les meilleurs délais ; la délégation n'a pas obligation de traiter le litige si une seule partie coopère mais elle peut le faire ;

4.5

La conciliation est purement volontaire et ne saurait être rendue obligatoire ; elle est dénuée de tout caractère contentieux ou judiciaire ; elle a un caractère contradictoire (chacun défend son point de vue) ; rien de ce qui est dit, produit, obtenu dans ce cadre n'est susceptible de fonder une action en justice ni même d'être produit, remis ou soulevé en justice ;

4.6

La délégation dirige le processus de conciliation, débat et délibère selon des modalités qu'elle définit librement ; elle peut émettre un simple avis ; elle peut accompagner les parties dans la formalisation d'un accord ; elle peut assister les parties dans une rupture conventionnelle conformément aux textes la réglementant ; en cas d'échec de la conciliation, la délégation établit un procès verbal de désaccord ; les documents finaux sont établis en autant d'originaux que nécessaire plus un conservé par la délégation dans des conditions de nature à préserver la confidentialité du dossier.

Article 5 Composition de la délégation

5.1

La délégation est réputée être une émanation de la Commission et l'Association paritaires des hôtels cafés restaurants de Corse ;

5.2

La délégation est composée d'au moins un conciliateur employeur et au moins un conciliateur salarié : à défaut, la délégation est réputée ne pas être constituée ou s'être dissoute ; la délégation peut être assistée par tout expert de son choix qui est tenu au secret ;

5.3

Les délégués de la Commission paritaire sociale des hôtels cafés restaurants de Corse sont réputés désignés conciliateurs ;

les conseillers du salarié figurant sur la liste préfectorale sont réputés désignés conciliateurs ;

d'autres conciliateurs peuvent être librement désignés par l'organisation signataire à laquelle ils adhèrent sous réserve qu'ils soient majeurs, adhérents d'une organisation signataire et justifient d'une expérience dans le secteur des hôtels cafés restaurants ou le syndicalisme ;

5.4

Les conciliateurs peuvent décider à tout moment, sans justification et sans préavis, de se retirer du dispositif ; la seule obligation qui leur est faite est d'informer leur organisation et la Commission paritaire par tout moyen traçable : leur organisation avise et décide de la suite à donner.

Article 6 Confidentialité de la conciliation et obligation au secret

6.1

Les acteurs du dispositif (Commission ou Association paritaire des HCR de Corse, organisation signataire ou adhérente, conciliateur désigné) en assurent la confidentialité.

6.2

Les conciliateurs sont tenus au secret le plus absolu sur tout ce dont ils ont connaissance dans ce cadre ou à cette occasion ; toute violation de cette obligation de quelque façon et par quelque mode que ce soit est susceptible, sans limitation de durée, de fonder leur responsabilité civile et pénale.

Article 7 Rapport annuel

Les délégués établissent un rapport annuel qu'ils présentent devant la Commission paritaire des hôtels cafés restaurants de Corse ; ce rapport ne saurait permettre d'identifier les parties au litige de quelque façon que ce soit ; la Commission paritaire statue sur les suites à donner à ce rapport.

Article 8 Dispositions propres aux conciliateurs salariés

8.1

Les conciliateurs salariés bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du Code du travail ;

8.2

Les conciliateurs salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour participer à la conciliation et se rendre aux

réunions auxquelles ils sont convoqués. Il leur est accordé à ce titre un crédit d'heures de délégation à due concurrence dans la limite de quinze heures mensuelles hors temps de trajet. Ce crédit d'heures est décompté comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il est cumulable avec les heures de délégation dont ils bénéficient à un autre titre.

8.3

Les conciliateurs salariés bénéficient du remboursement des frais qu'ils engagent pour la conciliation sur production d'un justificatif original ; leurs déplacements pour participer à la conciliation et se rendre aux réunions auxquelles ils sont invités à ce titre sont indemnisés sur la base du barème fiscal sur production d'une copie de la carte grise du véhicule ou remboursés sur production du titre de transport public de voyageurs.

Article 9 Interprétation de l'accord

9.1

En cas de difficulté d'application ou d'interprétation de l'accord, la Commission paritaire des hôtels cafés restaurants de Corse est saisie par toute personne intéressée et le point est inscrit d'office à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion;

9.2

La Commission paritaire est compétente pour statuer en interprétation du présent accord.

Article 10 Révision de l'accord

10.1

Les organisations signataires décident de procéder au moins une fois par an, à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la conciliation et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tous ajustements par voie d'avenant, en application des articles L. 2261-7 et suivant du Code du travail ; la question est inscrite d'office à l'ordre du jour de la séance au cours de laquelle le rapport des conciliateurs est présenté ; à défaut, à la même séance que la question de la révision de l'accord portant création de la Commission paritaire.

10.2

La révision peut également être demandée par une organisation signataire par écrit spécialement motivé adressé à la Commission en RAR ou remis contre décharge. Elle est inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de la Commission paritaire.

Article 11 Adhésion à l'accord

Les organisations non signataires sont admises à l'adhésion dans les conditions légales.

Article 12 Dénonciation de l'accord

Chaque organisation signataire a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et selon les modalités fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 13 Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en sept originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est notifié à chacune des organisations signataires.

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec AR ; ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2231-8 et suivant du Code du travail.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret 2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux supplémentaires dûment paraphés et signés dont :

un exemplaire est destiné à son enregistrement par la Direction générale du travail, un exemplaire est destiné à son enregistrement par le Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion,

un exemplaire est destiné à la Commission paritaire.

Un exemplaire supplémentaire est établi sur support informatique et communiqué par courrier électronique à la Direction générale du travail et au Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

La Direction régionale du travail de Corse est destinataire d'une copie de l'accord et de la copie des formalités de dépôt.

La Commission paritaire des hôtels cafés restaurants de Corse est chargée des formalités de notification et de dépôt.

Régime complémentaire de frais de soins de santé

Mise en place du régime de frais de santé

Accord du 6 octobre 2010

[Étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO et au plus tôt le 1^{er} janv. 2011 pour une durée indéterminée]

(Annulé et remplacé par Accord du 28 juin 2022)

Mod. par Avenant n° 1, 19 sept. 2012, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 17 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

UMIH ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

FAGIHT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT ;

INOVA CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 2, 24 juin 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 25 mars, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

UMIH ;

GNC ;

SYNHORCAT ;

FAGIHT ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération CGT du commerce, du service et de la distribution ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s)

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 31 mars 2017, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 31 mars 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT-GNI ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT-GNI.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(1) signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT-GNI.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n°7, 21 mars 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

GNC ;

GNI ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT du commerce, du service et de la distribution ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des services CFDT.

Mod. par Avenant n° 8, 11 juill. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC ;

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 9, 15 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

SNRTC ;

GNC ;

GNI.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT du commerce, du service et de la distribution ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des services CFDT.

Chapitre Ier

Objet et mise en œuvre du régime

Article 1er

Objet du régime

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

Les garanties souscrites par les entreprises en exécution du présent accord devront également prévoir des actions de prévention, comme il est dit ci-après.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Chapitre II

Adhésion des entreprises et affiliation des assurés

Article 3

Couverture conventionnelle obligatoire

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5 les prestations d'assurance définies à l'article 11.

Article 3 bis (Art. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.)

(Art. exclu de l'extension par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc.) Les partenaires sociaux conviennent d'inclure (Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu : les termes «les partenaires sociaux conviennent d'inclure» sont supprimés) les discothèques «sont comprises» (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu) dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de 1997 ainsi que du présent accord.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 4

Salariés bénéficiaires du régime

Mod. par Avenant n° 4, 31 mars 2017, étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 31 mars 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT-GNI .

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 3 du présent accord.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Article 5 **Date d'effet des garanties**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Pour les salariés bénéficiaires tels que définis au premier alinéa de l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :

- la date d'embauche,

la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Chapitre III **Garanties du régime conventionnel obligatoire**

Article 6 **Périodes de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la Sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;

-
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
 - d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
 - ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 7

Cessation des garanties

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

— en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 8 ;

— en cas de décès du salarié,

— en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 8

Maintien des garanties

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

Article 8-1

Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la «Loi Évin» (Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 8-2

Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Tout salarié cesse de bénéficier obligatoirement des garanties conventionnelles lorsqu'il n'appartient plus au personnel des entreprises entrant dans son champ d'application et qu'il ne bénéficie plus du dispositif prévu à l'article 8-1.

Cependant, peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une allocation de chômage,
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,
- ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié

Article 9

Position des partenaires sociaux sur une couverture dans les cas de sorties de branche

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Les partenaires sociaux souhaitent organiser au niveau de la branche, dans un délai de trois ans, la mise en œuvre de garantie frais de santé complémentaire propre aux salariés en situation de sorties de branche et notamment aux retraités.

La mutualisation de ce régime, au sein du régime des actifs, est d'ores et déjà exclue.

Article 10

Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

*CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.*

Mod. par Avenant n° 5, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT-GNI.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.*

Mod. par Avenant n° 6, 13 oct. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

*(1) Signataire :
Organisation(s) patronale(s) :
FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT-GNI.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.*

Mod. par Avenant n°7, 21 mars 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avr. 2019⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UMIH ;
GNC ;
GNI ;
SNRTC.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CGT du commerce, du service et de la distribution ;
INOVA CFE CGC ;
Fédération des services CFDT.*

Mod. par Avenant n° 9, 15 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable au plus tard le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UMIH ;
SNRTC ;
GNC ;
GNI.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CGT du commerce, du service et de la distribution ;
INOVA CFE CGC ;
Fédération des services CFDT.*

Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des Assurances Maladie et Maternité de la Sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors péna-

lités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la Sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale,
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite «Panier de soins»

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat souscrit par l'entreprise devra :

- Comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties
- être conforme «ligne à ligne» avec l'ensemble des garanties prévues dans le présent article. Les améliorations éventuelles des garanties figurant dans le contrat qui sera souscrit par l'entreprise devront donc s'y ajouter et le caractère plus favorable du contrat ne pourra pas être apprécié globalement.

Tableau des garanties à compter du 1^{er} janvier 2016 - Régime général SS

Nature des garanties	Montant des remboursements
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
* Frais et honoraires chirurgicaux	
- Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur + 230 % BRSS
- Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur + 100 % BRSS
* Frais de séjour	110 % BRSS
* Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
* Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
* Chambre particulière	50 € par jour
* Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
* Consultations, Visites de généralistes et spécialistes	
- Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur + 20 % BRSS
- Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur
* Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	
- Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	
Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur

Nature des garanties	Montant des remboursements	
* Analyses médicales	Ticket modérateur	
* Imagerie médicale, radiologie, échographie		
- Praticiens signataires du contrat d'accès aux soins (CAS)	Ticket modérateur	
- Praticiens non signataires du contrat d'accès aux soins (Hors CAS)	Ticket modérateur	
* Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
* Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires & auditives	65 % BRSS	
* Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
* Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS	
* Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie non remboursée par la Sécurité sociale	100 € par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire	Ticket modérateur	
* Soins dentaires		
* Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS	
* Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
* Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	240 % BRSS ⁽¹⁾	
* Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166 % BRSS	
* Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾	
Optique :	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
* Forfait par verre ⁽³⁾		
- de 0 à 4 :	160 €	250 €
- de 4,25 à 6 :	185 €	288 €
- de 6,25 à 8 :	222 €	300 €
- à partir de 8,25 :	277 €	311 €
* Monture ⁽³⁾	100 €	
* Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)	
* Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
* Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
* Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements	Ticket modérateur	
* Transport remboursé par la Sécurité sociale		
* Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	

Nature des garanties	Montant des remboursements
Actes de prévention * Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire
BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base du Tarif d'autorité (1) Reconstituer sur une BRSS à 107,5 € (2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (3) Un équipement optique «verres et monture» pris en charge par période de deux ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an	

À compter du 1^{er} janvier 2018 (Avenant n° 5, 13 oct. 2017, étendu)

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
• Frais et honoraires chirurgicaux	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
• Frais de séjour	110 % BRSS
• Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
• Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
• Chambre particulière	50 € par jour
• Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante • Consultations, Visites de généralistes et spécialistes	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
• Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
• Analyses médicales	Ticket modérateur
• Imagerie, médicale, radiologie, échographie	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
• Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires & auditives	65 % BRSS
• Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
• Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS
• Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la Sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur
Dentaire	
• Soins dentaires	Ticket modérateur

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} janvier 2018	
• Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS	
• Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
• Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	240 % BRSS ⁽¹⁾	
• Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166 % BRSS	
• Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾	
Optique :	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
• Forfait par verre ⁽³⁾		
- de 0 à 4 :	160 €	250 €
- de 4,25 à 6 :	185 €	288 €
- de 6,25 à 8 :	222 €	300 €
- à partir de 8,25 :	277 €	311 €
• Monture ⁽³⁾	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)	
• Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
• Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
• Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements		
• Transport remboursé par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
• Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention • Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire	
<p>Légende du tableau :</p> <p>BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale</p> <p>Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée «chirurgiens / gynécologues-obstétriciens» (OPTAM-CO)</p> <p>Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base du Tarif d'autorité</p> <p>(1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €</p> <p>(2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie)</p> <p>(3) Un équipement optique «verres et monture» pris en charge par période de deux ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an</p> <p>Pour les salariés relevant du régime Local d'assurance Maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.»</p>		

À compter du 1^{er} avril 2018 (Avenant n° 6, 13 oct. 2017, étendu)

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
• Frais et honoraires chirurgicaux	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2018	
• Frais de séjour	110 % BRSS	
• Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée	
• Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
• Chambre particulière	50 € par jour	
• Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour	
Médecine courante		
• Consultations. Visites de généralistes et spécialistes		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
• Actes de chirurgie. Actes techniques médicaux		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
• Analyses médicales	Ticket modérateur	
• Imagerie médicale, radiologie, échographie		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
• Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
• Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires & auditives	65 % BRSS	
• Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
• Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS	
• Ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la Sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
• Soins dentaires	Ticket modérateur	
• Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS	
• Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
• Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	240 % RRSS ⁽¹⁾	
• Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166 % BRSS	
• Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾	
Optique :	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre ⁽³⁾		
- de 0 à 4 :	160 €	250 €
- de 4,25 à 6 :	185 €	288 €
- de 6,25 à 8 :	222 €	300 €
- à partir de 8,25 :	277 €	311 €
• Monture ⁽³⁾	100 €	
• Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)	

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2018
• Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur
Maternité	
• Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant
• Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour
Autres remboursements	
• Transport remboursé par la Sécurité sociale	Ticket modérateur
• Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention	
• Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire
Légende du tableau : BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée «chirurgiens / gynécologues-obstétriciens» (OPTAM-CO) Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base du Tarif d'autorité (1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 € (2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie) (3) Un équipement optique «verres et monture» pris en charge par période de deux ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an Pour les salariés relevant du régime Local d'assurance Maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.»	

CAS «contrat d'accès aux soins» : dispositif mis en place par l'avenant n° 8 à la convention médicale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie, avec l'objectif principal d'améliorer l'accès aux soins ; il incite les médecins (secteur 2) à modérer leur pratique tarifaire et en contrepartie améliore la prise en charge de leurs patients qui seront remboursés sur la base des tarifs du secteur 1.

Pour les salariés relevant du régime Local d'assurance Maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

(Avenant n° 7, 21 mars 2019, étendu) À compter du 1^{er} avril 2019, le niveau de prise en charge du poste «dentaire» est amélioré comme suit :

— prothèses dentaires : 300 % BRSS (au lieu de 240 % BRSS),

— les implants dentaires : 300 € par an et par bénéficiaire (nouvelle prestation).

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2019
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
- Frais et honoraires chirurgicaux	
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
- Frais de séjour	110 % BRSS
- Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
- Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2019	
- Chambre particulière	50 € jour	
- Frais de lit d'accompagnant	15 € jour	
Médecine courante		
- Consultations, Visites de généralistes et spécialistes		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
- Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
Analyses médicales	Ticket modérateur	
Imagerie médicale, radiologie, échographie		
- Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
- Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur	
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur	
- Prothèses remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires & auditives	65 % BRSS	
- Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS	
- Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS	
- Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la Sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
- Soins dentaires	Ticket modérateur	
- Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS	
- Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300 % BRSS	
- Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale	300 % BRSS ⁽¹⁾	
- Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166 % BRSS	
- Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾	
- Implants dentaires (hors prothèse)	300 €/an/bénéficiaire	
Optique :	Unifocaux	Multifocaux
- Forfait par verre ⁽³⁾	(selon la dioptrie)	(selon la dioptrie)
- de 0 à 4 :	160 €	250 €
- de 4,25 à 6 :	185 €	288 €
- de 6,25 à 8 :	222 €	300 €
- à partir de 8,25 :	277 €	311 €
- Monture ⁽³⁾	100 €	
- Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire (minimum Ticket modérateur)	
- Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	Ticket modérateur	

Nature des garanties	Montant des remboursements au 1 ^{er} avril 2019
Maternité	
- Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant
- Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour
Autres remboursements	
- Transport remboursé par la Sécurité sociale	Ticket modérateur
- Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire
Actes de prévention	
- Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS)	80 € par an et par bénéficiaire
<p>Légende du tableau :</p> <p>BRSS : Base de remboursement de la Sécurité sociale</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale</p> <p>Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) : option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée «chirurgiens gynécologues-obstétriciens» (OPTAM-CO)</p> <p>Les actes en secteur non-conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité</p> <p>(1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €</p> <p>(2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie)</p> <p>(3) Un équipement optique «verres et monture» pris en charge par période de deux ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an</p> <p>Pour les salariés relevant du régime Local d'assurance Maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime»</p>	

(Avenant n° 9, 15 nov. 2019, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2020, le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

CCN HCR - socle conventionnel - grille de garantie 100 % santé

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. À titre indicatif, le montant du PMSS s'élève à 3377 € en 2019.

TM : Ticket Modérateur

Tableau de prestations au 1^{er} janvier 2020

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale
Hospitalisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	
Frais de séjour	110 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation forfaitaire
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Frais et honoraires chirurgicaux	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 230 % BRSS

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale
Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 100 % BRSS
Chambre particulière - Non remboursée par la SS	
Chambre particulière de nuit (hors maternité)	50 €/jour
Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)	50 €/jour
Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS	
Frais de lit d'accompagnant	15 €/jour
Maternité	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS/jour
Allocation de naissance ou adoption	8 % PMSS /enfant
Dentaire	
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé* (dans la limite des Honoraires Limite de Facturation définis aux Conditions Générales)	
À compter du 1 ^{er} janvier 2020 pour les couronnes et bridges et dès le 1 ^{er} janvier 2021 pour les autres prothèses du panier dentaire	Prise en charge intégrale (**)
Soins :	
Soins dentaires	TM
Prothèses autres que 100 % Santé :	
Panier maîtrisé (1) (dans la limite des Honoraires Limites de Facturation définis aux Conditions Générales)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300 % BRSS
Panier libre (2)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300 % BRSS
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :	
Par Prothèse	322,50 €
Orthodontie (3)	
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166 % BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	193,50 € par semestre
Implantologie	
Implants dentaires (hors prothèse dentaire)	300 €/an/bénéficiaire
Aides auditives ou équipement par oreille	
Jusqu'au 31 décembre 2020 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Prothèses auditives de Classe I ou II remboursées par la Sécurité Sociale	400 € par oreille + 65 % BRSS (Minimum TM)
Accessoires et fournitures :	100 BRSS %
Le poste ci-dessus est remplacé par les postes de garantie ci-dessous, lesquels s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 1 ^{er} janvier 2021.	
À partir du 1 ^{er} janvier 2021 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Équipements 100 % Santé*	
Aides auditives de Classe I (***) :	Prise en charge intégrale (4)

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale
Équipements autres que 100 % Santé : Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Aides auditives de Classe II (***) :	
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	400 € par oreille + 65 % BRSS (Minimum TM)
Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 € par oreille + 65 % BRSS (Minimum TM)
Accessoires et fournitures :	100 BRSS %
Soins courants	
Honoraires médicaux :	
Généralistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
Spécialistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
Honoraires paramédicaux :	
Auxiliaires médicaux (ex : Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	TM
Analyses médicales	
Analyses médicales	TM
Matériel médical inscrit à la Liste des Produits de Prestations	
Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS
Médicaments :	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65 %	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30 %	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15 %	TM
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3 % PMSS / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale) (1)	80 € par an / bénéficiaire
Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	TM
Cures thermales	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM
Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale
Ambulance, taxi conventionné	TM
Prévention	
Actes de prévention en application de l'art. R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale (5)	Pris en charge (min. TM)
Médecine additionnelle et de prévention - Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	
Ostéopathie, chiropractie, étiopathie, acupuncture, pédicurie-podologie	300 € / an / bénéficiaire
Optique - équipement (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales (6)	Niveaux d'indemnisation y compris sécurité sociale
Équipement 100 % Santé *	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale (4)
Équipements autres que 100 % Santé (Classe B)	
Par verre :	
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de - 4 à 0, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de - 6 à - 4,25, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de - 8 à - 6,25, quel que soit le cylindre	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et - 8,25, quel que soit le cylindre	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de - 4 à 0, quel que soit le cylindre	250 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de - 6 à - 4,25, quel que soit le cylindre	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de - 8 à - 6,25, quel que soit le cylindre	300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et - 8,25, quel que soit le cylindre	311 €
Monture	100 €
Lentilles	
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)	250 € / an / bénéficiaire
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien	100 % BRSS
<p>* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</p> <p>** Dans la limite des frais réellement engagés</p> <p>*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</p> <p>**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20° après correction.</p> <p>***** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</p> <p>(1) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</p> <p>(2) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</p> <p>(3) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.</p> <p>(4) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.</p> <p>(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur amelii.fr)</p> <p>(6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)</p>	

Article 11

Territorialité des garanties

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Les garanties conventionnelles obligatoire de frais de santé bénéficient aux salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer.

Article 12

Montant de la cotisation et répartition

Mod. par Avenant n° 8, 11 juill. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Les cotisations servant à financer les garanties énumérées à l'article 10 sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Les cotisations servant à financer les garanties seront obligatoirement exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit prorata temporis.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2021, les cotisations servant à financer les garanties prévues par le présent accord seront :

— cotisations salariales au plus :

— pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 14 euros ;

— pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 euros.

— cotisations des employeurs a minima :

— pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale : 14 euros ;

— pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 10 euros.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une coti-

sation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Article 13 **Échéance et paiement des cotisations**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 4, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Article 14 **Prévention**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Le contrat souscrit par l'entreprise devra prévoir une prestation de prévention collective accessible à tous les salariés leur permettant d'interroger un thérapeute sur leur situation particulière au regard des dépendances liées au tabac, à l'alcool ou aux drogues.

Au titre des prestations de prévention, un forfait de sevrage tabagique de 80 euros par bénéficiaire et par an permettant un remboursement partiel des patches inscrits sur la liste de la Sécurité Sociale, doit être garanti.

Chapitre IV **Cotisations**

Article 15 **Action sociale et prévention**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

*GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.*

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

- de prestations d'action sociale, notamment afin de permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles (aide au permis de conduire, aide aux parents isolés, aide à la garde d'enfants...), sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires de la couverture en grande difficulté,
- d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture,
- d'une assistance sociale et psychologique,
- d'un conseil et de soutien psychologique pour les aidants,
- d'une aide financière, sous conditions de ressources, aux personnes en situation de handicap,
- d'une aide financière, sous conditions de ressources, aux personnes atteintes de maladie redoutée.

Article 16 **Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FAGIHT ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CDS ;
INOVA CFE-CGC.*

Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou individuels) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité Sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part d'améliorer le niveau de couverture, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité «PACS» ainsi qu'aux enfants à leur charge.

Chapitre V **Prévention et action sociale**

Article 17 **Création et composition de la Commission Paritaire de Pilotage du régime**

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FAGIHT ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.*

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée d'un nombre égal de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs.

À la date de signature du présent accord, la Commission Paritaire de Suivi est composée de 15 membres par collègue, à raison de deux titulaires et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés et de deux titulaires et d'un suppléant par organisation professionnelle d'employeurs.

En cas d'évolution de la représentativité, la Commission Mixte Paritaire se réunira dans les trois mois afin d'adapter la composition de la Commission Paritaire de Suivi à ce nouveau contexte, la parité en nombre entre les 2 collèges devant rester une obligation.

La Commission Paritaire de Suivi mettra en place un Bureau composé d'un membre par organisation syndicale de salariés et par organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche.

La Commission Paritaire de Suivi a pour missions principales :

- de suivre la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la branche,
 - de consulter régulièrement les acteurs du marché (institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaire, courtiers,...) afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et le cas échéant sur leur action sociale,
 - d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties frais de santé,
- de proposer à la commission paritaire nationale les évolutions à apporter au présent accord.

Article 18

Durée et date d'entrée en vigueur

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2011.

Chapitre VI

Régimes collectifs ou individuels complémentaires et supplémentaires

Article 19

Révision et modification

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Chapitre VII

Contrôle et suivi du régime

Article 20

Dépôt et publicité

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 21

Extension

Mod. par Avenant n° 3, 26 oct. 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc., applicable à compter du le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;

SYNHORCAT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CDS ;

INOVA CFE-CGC.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique l'extension du présent accord.

Accord du 28 juin 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

L'UMIH et le GNC, organisations patronales majoritaires, se sont opposés à l'extension de cet

accord par lettre du 3 août 2022 (comme le leur permet l'article L. 2261-19 du code du travail). En présence d'une telle opposition patronale majoritaire, l'accord du 28 juin 2022 ne sera donc pas étendu. À la suite de cette opposition, le GNI⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du GNI du 5 août 2022 :

Objet : dénonciation de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants, signé le 28 juin 2022.

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation par le GNI de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à toutes les entreprises de la branche et de ce fait, vide l'objet dudit accord.

Le GNI, qui a été à l'origine de ce régime frais de santé, reste convaincu du caractère indispensable de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et regrette très profondément la position des organisations opposantes, dont les motivations réelles ne se trouvent pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le GNI entend continuer à participer activement au dialogue social de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'œuvrer conjointement avec les organisations syndicales de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'expression de ma sincère considération.

et le SNRTC⁽²⁾

(2) Lettre de dénonciation du SNRTC du 5 août 2022 :

Objet : dénonciation de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants, signé le 28 juin 2022.

Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-9 du code du travail, nous vous informons par la présente de la dénonciation par le SNRTC de l'accord relatif au régime conventionnel frais de santé de la branche Hôtels, Cafés, Restaurants, signé le 28 juin 2022.

La présente dénonciation sera effective au terme du délai de préavis légal de 3 mois.

L'accord dénoncé continuera de produire ses effets pendant une durée de 12 mois à compter de cette date.

Cette période d'un an sera mise à profit pour mener avec les partenaires sociaux une nouvelle négociation sur le dispositif de frais de santé applicable aux salariés de la branche.

Cette dénonciation est la conséquence de l'opposition des deux organisations patronales non signataires de l'accord du 28 juin 2022, opposition qui empêche son extension à toutes les entreprises de la branche et de ce fait, vide l'objet dudit accord.

Le SNRTC, qui a été à l'origine de ce régime frais de santé, reste convaincu du caractère indispensable de celui-ci en matière d'attractivité de la branche et regrette très profondément la position des organisations opposantes, dont les motivations réelles ne se trouvent pas dans le fond de l'accord du 28 juin 2022.

Fidèle à ses positions en matière sociale, le SNRTC entend continuer à participer activement au dialogue social de la branche et tient à vous assurer de sa volonté d'œuvrer conjointement avec les organisations syndicales de salariés à l'attractivité de notre secteur.

Je vous prie de croire, Monsieur YIM, en l'expression de ma sincère considération.

ont dénoncé l'accord susvisé par lettre AR en date du 5 août 2022 (déposée le 2 septembre 2022). Contacté par nos soins, le GNI nous a indiqué que cet accord « vidé de sa substance va connaître une période de survie qui sera théorique

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRTC ;

GNI hcr.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants bénéficient d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé depuis le 1^{er} janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010).

Ce régime constitue une avancée significative pour la protection sociale des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fois aux changements de cadre juridique des régimes de protection sociale, aux diverses évolutions législatives impactant les frais de santé et, plus récemment, à la crise sanitaire de la COVID 19.

Ainsi, la mutualisation a pleinement joué son rôle depuis 2011.

Afin de maintenir la pérennité du régime et d'accroître son impact en faveur des salariés de la branche, les par-

tenaires sociaux ont décidé de mettre en place :

- une garantie assistance ;
- un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- un dispositif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux entendent plus particulièrement instaurer des mesures ayant vocation à répondre à certaines problématiques de santé auxquelles peuvent être spécifiquement confrontés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants.

Compte tenu de ces changements importants, les partenaires sociaux ont procédé à la rédaction d'un nouvel accord, appelé à annuler et remplacer l'accord frais de santé du 6 octobre 2010 ainsi que ses avenants modificatifs n° 1 à 9 respectivement datés du 19 septembre 2012, 24 juin 2014, 26 octobre 2015, 31 mars 2017, 13 octobre 2017, 21 mars 2019, 11 juillet 2019 et 15 novembre 2019.

Chapitre I

Objet et mise en œuvre du régime

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Objet du régime collectif obligatoire des salariés

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient a minima les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 912-1-I du code de la sécurité sociale, les garanties collectives instaurées par le présent accord présentent un degré élevé de solidarité et comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif. Ces actions ou prestations sont exposées au chapitre V. Le degré élevé de solidarité est donc une composante indissociable des garanties frais de santé exposées au chapitre III.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord, en ce compris le degré élevé de solidarité.

En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés, c'est-à-dire que les garanties d'assurance, les actions ou prestations relevant du degré élevé de solidarité, la garantie assistance et la cotisation patronale doivent toutes être au moins équivalentes.

Article 3

Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou facultatifs) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité Sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part d'améliorer le niveau de couverture du régime conventionnel obligatoire

des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité «PACS», à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat souscrit par l'employeur).

Chapitre II

Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

Article 4

Couverture conventionnelle obligatoire des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les prestations d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le dispositif retenu devra également permettre aux salariés d'accéder aux actions et prestations relevant du degré élevé de solidarité définies au chapitre V.

Article 5

Salariés bénéficiaires du régime

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Sont couverts les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Article 6

Date d'effet des garanties

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :

- à la date d'embauche,
- à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 7

Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à indemnisation de la Sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des sala-

riés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8

Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 9 ;

- en cas de décès du salarié,

- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9

Maintien des garanties après cessation du contrat de travail

Article 9-1

Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la «Loi Évén» (Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 9-2

Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une allocation de chômage,
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,
- ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Chapitre III

Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 10

Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires

Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations

en nature des Assurances Maladie et Maternité de la Sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la Sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale,
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite «Panier de soins».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise devra :

- prévoir un réseau de soins à compter du 1^{er} janvier 2023, dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audio-prothèses et de l'ostéopathie ;
- comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties ;
- être au moins équivalent avec les stipulations prévues par le présent accord (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, garantie assistance, cotisation patronale).

Tableau de prestations

CCN HCR - Socle conventionnel	
Abréviations : BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique € : Euro PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. À titre indicatif, le montant du PMSS s'élève à 3 428 € en 2022. TM : Ticket Modérateur	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)
Hospitalisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	
Frais de séjour	110 % BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation forfaitaire
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Frais et honoraires chirurgicaux	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 230 % BRSS

<i>Nature des frais</i>	<i>Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)</i>
<i>Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 100 % BRSS</i>
<i>Chambre particulière - Non remboursée par la SS</i>	
<i>Chambre particulière de nuit (hors maternité)</i>	<i>50 € / jour</i>
<i>Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)</i>	<i>50 € / jour</i>
<i>Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS</i>	
<i>Frais de lit d'accompagnant</i>	<i>15 € / jour</i>
<i>Maternité</i>	
<i>Chambre particulière (8 jours maximum)</i>	<i>1,5 % PMSS / jour</i>
<i>Allocation de naissance ou adoption</i>	<i>8 % PMSS / enfant</i>
<i>Forfait patient urgence (FPU) (7)</i>	<i>100 % du forfait</i>
<i>Dentaire</i>	
<i>Soins et prothèses dentaires 100 % Santé*</i>	<i>Prise en charge intégrale (1)</i>
<i>Soins :</i>	
<i>Soins dentaires</i>	<i>TM</i>
<i>Prothèses autres que 100 % Santé :</i>	
<i>Panier maîtrisé (2)</i>	
<i>Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale</i>	<i>200 % BRSS (1)</i>
<i>Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)</i>	<i>300 % BRSS (1)</i>
<i>Panier libre (3)</i>	
<i>Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale</i>	<i>200 % BRSS</i>
<i>Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)</i>	<i>300 % BRSS</i>
<i>Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :</i>	
<i>Par prothèse</i>	<i>322,50 €</i>
<i>Orthodontie (4)</i>	
<i>Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale</i>	<i>166 % BRSS</i>
<i>Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)</i>	<i>193,50 € par semestre</i>
<i>Implantologie</i>	
<i>Implants dentaires (hors prothèse dentaire)</i>	<i>300 €/an/bénéficiaire</i>
<i>Aides auditives ou équipement par oreille - renouvellement par appareil tous les 4 ans</i>	
<i>Équipements 100 % Santé *</i>	
<i>Aides auditives de Classe I (**) :</i>	<i>Prise en charge intégrale (5)</i>
<i>Équipements autres que 100 % Santé : Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale</i>	
<i>Aides auditives de Classe II (**) :</i>	
<i>Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*** et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans</i>	<i>400 € par oreille + 65 % BRSS (Minimum TM)</i>
<i>Accessoires et fournitures :</i>	<i>100 BRSS %</i>
<i>Soins courants</i>	
<i>Honoraires médicaux :</i>	
<i>Généralistes</i>	

<i>Nature des frais</i>	<i>Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)</i>
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
<i>Spécialistes</i>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
<i>Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux</i>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20 % BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
<i>Imagerie médicale, radiologie, échographie</i>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
<i>Honoraires paramédicaux :</i>	
Auxiliaires médicaux (ex : Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	TM
<i>Autres honoraires :</i>	
Séances d'accompagnement psychologiques réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale	TM
<i>Analyses médicales</i>	
Analyses médicales	TM
<i>Matériel médical inscrit à la Liste des Produits et Prestations</i>	
Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100 % BRSS
<i>Médicaments :</i>	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65 %	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30 %	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15 %	TM
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3 % PMSS / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale)	80 € par an / bénéficiaire
Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	TM
<i>Cures thermales</i>	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM
<i>Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale</i>	
Ambulance, taxi conventionné	TM
<i>Médecine additionnelle et de prévention</i>	
Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	
Ostéopathe, chiropracteur, étio-pathe, acupuncteur, podologue, psychomotricien, ergothérapeute, homéopathe	300 € / an / bénéficiaire

Nature des frais		Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)	
Optique - équipement (1 monture + 2 verres) / application des délais de renouvellement définis réglementairement (6) Indemnisation exprimée y compris sécurité sociale			
Équipement 100 % Santé *			
Monture + 2 verres de tous types (Classe A) (**)		Prise en charge intégrale (5)	
Équipements autres que 100 % Santé (Classe B) (**)			
Par verre / jusqu'au 31 décembre 2022 :			
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de − 4 à 0, quel que soit le cylindre		160 €	
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de − 6 à − 4,25, quel que soit le cylindre		160 €	
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de − 8 à − 6,25, quel que soit le cylindre		222 €	
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et − 8,25, quel que soit le cylindre		277 €	
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de − 4 à 0, quel que soit le cylindre		250 €	
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de − 6 à − 4,25, quel que soit le cylindre		288 €	
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de − 8 à − 6,25, quel que soit le cylindre		300 €	
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et − 8,25, quel que soit le cylindre		311 €	
Par verre / à compter du 1 ^{er} janvier 2023		Dans un réseau de soins (8)	Hors réseau de soins
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de − 4 à 0, quel que soit le cylindre		Frais réels	100 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de − 6 à − 4,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de − 8 à − 6,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et − 8,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de − 4 à 0, quel que soit le cylindre		Frais réels	200 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de − 6 à − 4,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de − 8 à − 6,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et − 8,25, quel que soit le cylindre		Frais réels	311 €
Monture		100 €	
Lentilles			
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)		273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)	
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)		250 € / an / bénéficiaire	
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien		100 % BRSS	
Assistance et services			

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)
Assistance (en cas d'hospitalisation, d'aide aux aidants, de pathologies lourdes et d'immobilisation, soutiens psychologique et parentalité), Téléconsultation 24 h/24 et 7 j/7, 2 nd avis médical	
<p><i>* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</i></p> <p><i>** Les options de la liste A et de la liste B, et de la classe I et II, sont définies par la réglementation</i> <i>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</i></p> <p><i>*** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</i></p> <p><i>**** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</i></p> <p><i>(1) Dans la limite des honoraires limites de facturation</i> <i>(2) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</i> <i>(3) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</i> <i>(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.</i> <i>(5) Dans la limite des prix limites de vente</i> <i>(6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)</i> <i>(7) FPU : facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation</i> <i>(8) Les niveaux de remboursement dits «frais réels» prévus dans le cadre d'un réseau de soins ne peuvent en aucun cas excéder les plafonds du contrat responsable (R. 871-2 du code de la sécurité sociale)</i></p>	

Chapitre IV

Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11

Montant de la cotisation et répartition

Article 11.1

Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité

Les cotisations servant à financer les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent accord sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit pro rata temporis.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

- cotisations salariales au plus :

m pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,47 % du PMSS (soit pour information 16,11 €/mois en 2022)

m pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PMSS (soit pour information 11,66 €/mois en 2022)

- cotisations des employeurs a minima :

m pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PMSS (soit pour information 30,85 €/mois en 2022)

m pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PMSS (soit pour information 22,62 €/mois en 2022).

Cette répartition fera l'objet d'un réexamen régulier par les partenaires sociaux

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Article 11.2

Cotisations finançant le degré élevé de solidarité

Au sein de la cotisation visée à l'article 11.1 (part patronale et salariale), une part égale à 0,045 % du PMSS est obligatoirement consacrée au financement du degré élevé de solidarité, mettant en œuvre les prestations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que le pourcentage affecté au degré élevé de solidarité doit représenter au moins 2 % de la cotisation globale, conformément à l'article R.912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12

Échéance et paiement des cotisations

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Chapitre V

Degré élevé de solidarité

Article 13

Principes

Le degré élevé de solidarité a vocation à ce que tous les salariés puissent accéder rapidement à des prestations de qualité, relevant des domaines de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les partenaires sociaux pourront décider d'autres mesures équivalentes procédant d'un objectif de solidarité.

Les partenaires sociaux entendent apporter une réponse spécifique en mettant en œuvre les outils d'une politique de prévention volontariste. Cela répond à un double objectif : d'une part le bien-être des salariés, d'autre part la valorisation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la branche doivent pouvoir être soutenus lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles particulièrement dignes d'intérêt sans que ce soit nécessairement lié à leur activité professionnelle (décès, handicap, maladie grave, ...) ; ce soutien peut aussi bien prendre la forme d'une aide financière (action sociale) que psychologique ou d'ordre pratique (conseil).

Article 14

Action sociale et prévention

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

- de prestations d'action sociale individuelle, afin de permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles (notamment reste à charge santé dans la limite des plafonds du contrat responsable, personnes en situation de handicap, personnes atteintes de maladie grave...), sous conditions de ressources, au profit des assurés en grande difficulté,

- de prestations d'action sociale collective,

- d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture, notamment :

m *prévention du risque de troubles musculo-squelettiques (TMS), ainsi que des conséquences de chutes et blessures dans l'exercice de l'activité ;*

m *consultation de prévention pour les apprentis ;*

m *actions de coachings santé et d'incitation à l'activité physique*

m *information sur les dispositifs de dépistages ou mises en place de dépistages de certaines maladies (risque cardio-métabolique, cancer, ... - liste indicative),*

-
- m actions en faveur de la santé mentale*
 - m prévention des conduites addictives, par l'accompagnement d'un addictologue ;*
 - de sensibilisations en entreprise concernant la prévention ;*
 - d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés pour les aidants.*

Il est convenu que les dispositions du présent article seront mises en œuvre progressivement d'ici au 1^{er} janvier 2023.

Des actions complémentaires pourront être mises en œuvre par les organismes assureurs intervenant dans le champ d'application du présent accord.

Chapitre VI

Prise d'effet de l'accord

Article 15

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 16

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord visant à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17

Révision et dénonciation

Le présent accord 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 articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 18

Dépôt et publicité - Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Accord du 2 février 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNRTC ;

GNI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

Les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants bénéficient d'un régime conventionnel de remboursement

complémentaire de frais de santé depuis le 1^{er} janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010).

Ce régime constitue une avancée significative pour la protection sociale des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fois aux changements de cadre juridique des régimes de protection sociale, aux diverses évolutions législatives impactant les frais de santé et, plus récemment, à la crise sanitaire de la Covid 19.

Ainsi, la mutualisation a pleinement joué son rôle depuis 2011.

Afin de maintenir la pérennité du régime et d'accroître son impact en faveur des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place :

- une garantie assistance ;
- un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- un dispositif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux entendent plus particulièrement instaurer des mesures ayant vocation à répondre à certaines problématiques de santé auxquelles peuvent être spécifiquement confrontés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants.

Compte tenu de ces changements importants, les partenaires sociaux ont procédé à la rédaction d'un nouvel accord, appelé à annuler et remplacer l'accord frais de santé du 6 octobre 2010 ainsi que ses avenants modificatifs n° 1 à 9 respectivement datés du 19 septembre 2012, 24 juin 2014, 26 octobre 2015, 31 mars 2017, 13 octobre 2017, 21 mars 2019, 11 juillet 2019 et 15 novembre 2019.

Chapitre I

Objet et mise en œuvre du régime

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.102p, 56.10A, 56.10 B, 56.302p, 56.212, 93.112 (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Objet du régime collectif obligatoire des salariés

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient a minima les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 912-1-I du code de la sécurité sociale, les garanties collectives instaurées par le présent accord présentent un degré élevé de solidarité et comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif. Ces actions ou prestations sont exposées au chapitre V. Le degré élevé de solidarité est donc une composante indissociable des garanties frais de santé exposées au chapitre III.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord, en ce compris le degré élevé de solidarité.

En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés, c'est-à-dire que les garanties d'assurance, les actions ou prestations relevant du degré élevé de solidarité, la garantie assistance et la cotisation patronale doivent toutes être au moins équiva-

lentes.

Article 3

Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou facultatifs) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité Sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part d'améliorer le niveau de couverture du régime conventionnel obligatoire des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité «PACS», à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat souscrit par l'employeur).

Chapitre II

Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

Article 4

Couverture conventionnelle obligatoire des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les prestations d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le dispositif retenu devra également permettre aux salariés d'accéder aux actions et prestations relevant du degré élevé de solidarité définies au chapitre V.

Article 5

Salariés bénéficiaires du régime

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Sont couverts les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outremer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Article 6

Date d'effet des garanties

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :

- à la date d'embauche,
- à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 7

Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à indemnisation de la Sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;

- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8

Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 9.

- en cas de décès du salarié,

- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9

Maintien des garanties après cessation du contrat de travail

Article 9-1

Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la «Loi Évin» (Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 9-2

Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une allocation de chômage,

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité,

- ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Chapitre III

Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 10

Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires

Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des Assurances Maladie et Maternité de la Sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la Sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la Sécurité sociale,
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite «Panier de soins».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise devra :

- prévoir un réseau de soins à compter du 1^{er} janvier 2023, dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audio-prothèses et de l'ostéopathie ;
- comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties ;
- être au moins équivalent avec les stipulations prévues par le présent accord (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, garantie assistance, cotisation patronale).

Tableau de prestations

CCN HCR - Socle conventionnel

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. À titre indicatif, le montant du PMSS s'élève à 3 666 € en 2023.

TM : Ticket Modérateur

Nature des frais hospitalisation	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)
Hospitalisation	
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	
Frais de séjour	110 % BR

<i>Nature des frais hospitalisation</i>	<i>Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)</i>
<i>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques</i>	<i>100 % de la participation forfaitaire</i>
<i>Forfait journalier hospitalier</i>	
<i>Forfait journalier hospitalier</i>	<i>100 % Frais réels</i>
<i>Frais et honoraires chirurgicaux</i>	
<i>Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 230 % BRSS</i>
<i>Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 100 % BRSS</i>
<i>Chambre particulière - Non remboursée par la SS</i>	
<i>Chambre particulière de nuit (hors maternité)</i>	<i>50 €/jour</i>
<i>Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)</i>	<i>50 €/jour</i>
<i>Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS</i>	
<i>Frais de lit d'accompagnant</i>	<i>15 €/jour</i>
<i>Maternité</i>	
<i>Chambre particulière (8 jours maximum)</i>	<i>1,5 % PMSS/jour</i>
<i>Allocation de naissance ou adoption</i>	<i>8 % PMSS / enfant</i>
<i>Forfait patient urgence (FPU) (7)</i>	<i>100 % du forfait</i>
<i>Dentaire</i>	
<i>Soins et prothèses dentaires 100 % Santé*</i>	<i>Prise en charge intégrale (1)</i>
<i>Soins :</i>	
<i>Soins dentaires</i>	<i>TM</i>
<i>Prothèses autres que 100 % Santé :</i>	
<i>Panier maîtrisé (2)</i>	
<i>Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale</i>	<i>200 % BRSS (1)</i>
<i>Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)</i>	<i>300 % BRSS (1)</i>
<i>Panier libre (3)</i>	
<i>Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale</i>	<i>200 % BRSS</i>
<i>Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)</i>	<i>300 % BRSS</i>
<i>Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :</i>	
<i>Par prothèse</i>	<i>322,50 €</i>
<i>Orthodontie (4)</i>	
<i>Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale</i>	<i>166 % BRSS</i>
<i>Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)</i>	<i>193,50 € par semestre</i>
<i>Implantologie</i>	
<i>Implants dentaires (hors prothèse dentaire)</i>	<i>300 €/an/bénéficiaire</i>
<i>Aides auditives ou équipement par oreille - renouvellement par appareil tous les 4 ans</i>	
<i>Équipements 100 % Santé *</i>	
<i>Aides auditives de Classe I (**) :</i>	<i>Prise en charge intégrale (5)</i>
<i>Équipements autres que 100 % Santé : Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale</i>	

<i>Nature des frais hospitalisation</i>	<i>Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)</i>
<i>Aides auditives de Classe II (**):</i>	
<i>Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*** et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans</i>	<i>400 € par oreille + 65 % BRSS (Minimum TM)</i>
<i>Accessoires et fournitures :</i>	<i>100 BRSS %</i>
<i>Soins courants</i>	
<i>Honoraires médicaux :</i>	
<i>Généralistes</i>	
<i>> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 20 % BRSS</i>
<i>> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM</i>
<i>Spécialistes</i>	
<i>> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 20 % BRSS</i>
<i>> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM</i>
<i>Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux</i>	
<i>> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM + 20 % BRSS</i>
<i>> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM</i>
<i>Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)</i>	<i>100 % de la participation forfaitaire</i>
<i>Imagerie médicale, radiologie, échographie</i>	
<i>> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM</i>
<i>> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****</i>	<i>TM</i>
<i>Honoraires paramédicaux :</i>	
<i>Auxiliaires médicaux (ex : Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)</i>	<i>TM</i>
<i>Autres honoraires :</i>	
<i>Séances d'accompagnement psychologiques réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale</i>	<i>TM</i>
<i>Analyses médicales</i>	
<i>Analyses médicales</i>	<i>TM</i>
<i>Matériel médical inscrit à la Liste des Produits et Prestations</i>	
<i>Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives</i>	<i>65 % BRSS</i>
<i>Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale</i>	<i>100 % BRSS</i>
<i>Médicaments :</i>	
<i>Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65 %</i>	<i>TM</i>
<i>Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30 %</i>	<i>TM</i>
<i>Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15 %</i>	<i>TM</i>
<i>Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale</i>	<i>3 % PMSS / an / bénéficiaire</i>
<i>Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale)</i>	<i>80 € par an / bénéficiaire</i>
<i>Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale</i>	<i>TM</i>
<i>Cures thermales</i>	

Nature des frais hospitalisation	Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM	
Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale		
Ambulance, taxi conventionné	TM	
Médecine additionnelle et de prévention Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale		
Ostéopathe, chiropracteur, étiopathe, acupuncteur, podologue, psychomotricien, ergothérapeute, homéopathe	300 € / an / bénéficiaire	
Optique Équipement (1 monture + 2 verres) / application des délais de renouvellement définis réglementairement (6) Indemnisation exprimée y compris sécurité sociale		
Équipement 100 % Santé*		
Monture + 2 verres de tous types (Classe A) (**)	Prise en charge intégrale (5)	
Équipements autres que 100 % Santé (Classe B) (**)		
Par verre / jusqu'au 31 décembre 2022 :		
> Unifocaux ; sphère de 0 à 4 et de – 4 à 0, quel que soit le cylindre	160 €	
> Unifocaux ; sphère de 4,25 à 6 et de – 6 à – 4,25, quel que soit le cylindre	160 €	
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de – 8 à – 6,25, quel que soit le cylindre	222 €	
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et – 8,25, quel que soit le cylindre	277 €	
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de – 4 à 0, quel que soit le cylindre	250 €	
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de – 6 à – 4,25, quel que soit le cylindre	288 €	
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de – 8 à – 6,25, quel que soit le cylindre	300 €	
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et – 8,25, quel que soit le cylindre	311 €	
Par verre / à compter du 1 ^{er} janvier 2023	Dans un réseau de soins (8)	Hors réseau de soins
> Unifocaux ; sphère de 0 à 4 et de – 4 à 0. quel que soit le cylindre	Frais réels	100 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de – 6 à – 4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de – 8 à – 6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et – 8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de – 4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels	200 €
> Multifocaux ; sphère de 4,25 à 6 et de – 6 à – 4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de – 8 à – 6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels	300 €
> Multifocaux ; sphère au-delà de 8,25 et – 8,25 quel que soit le cylindre	Frais réels	311 €
Monture	100 €	
Lentilles		
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)	273,70 € / an/ bénéficiaire (minimum TM)	
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)	250 € / an / bénéficiaire	
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien	100 % BRSS	
Assistance et services		

<i>Nature des frais hospitalisation</i>	<i>Niveaux d'indemnisation en complément de la sécurité sociale (sauf poste optique)</i>
<i>Assistance (en cas d'hospitalisation, d'aide aux aidants, de pathologies lourdes et d'immobilisation, soutiens psychologique et parentalité). Téléconsultation 24 h/24 et 7 j/7, 2nd avis médical</i>	
<p><i>* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.</i></p> <p><i>** Les options de la liste A et de la liste B, et de la classe I et II, sont définies par la réglementation</i> <i>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.</i></p> <p><i>*** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction.</i></p> <p><i>**** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.</i></p> <p><i>(1) Dans la limite des honoraires limites de facturation</i></p> <p><i>(2) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</i></p> <p><i>(3) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.</i></p> <p><i>(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.</i></p> <p><i>(5) Dans la limite des prix limites de vente</i></p> <p><i>(6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)</i></p> <p><i>(7) FPU : facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation</i></p> <p><i>(8) Les niveaux de remboursement dits «frais réels» prévus dans le cadre d'un réseau de soins ne peuvent en aucun cas excéder les plafonds du contrat responsable (R. 871-2 du code de la sécurité sociale)</i></p>	

Chapitre IV

Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11

Montant de la cotisation et répartition

Article 11.1

Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité

Les cotisations servant à financer les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent accord sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit pro-rata temporis.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

- cotisations salariales au plus :

m pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,47 % du PMSS

m pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PMSS

- cotisations des employeurs a minima :

m pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PMSS

m pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PMSS

Le taux et la répartition de la cotisation feront l'objet d'un réexamen annuel par les partenaires sociaux.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition. Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps

partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Article 11.2 **Cotisations finançant le degré élevé de solidarité**

Au sein de la cotisation visée à l'article 11.1 (part patronale et salariale), une part égale à 0,045 % du PMSS est obligatoirement consacrée au financement du degré élevé de solidarité, mettant en œuvre les prestations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que le pourcentage affecté au degré élevé de solidarité doit représenter au moins 2 % de la cotisation globale, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 **Échéance et paiement des cotisations**

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelle que soit sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance COD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Chapitre V **Degré élevé de solidarité**

Article 13 **Principes**

Le degré élevé de solidarité a vocation à ce que tous les salariés puissent accéder rapidement à des prestations de qualité, relevant des domaines de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les partenaires sociaux pourront décider d'autres mesures équivalentes procédant d'un objectif de solidarité.

Les partenaires sociaux entendent apporter une réponse spécifique en mettant en œuvre les outils d'une politique de prévention volontariste. Cela répond à un double objectif : d'une part le bien-être des salariés, d'autre part la valorisation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la branche doivent pouvoir être soutenus lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles particulièrement dignes d'intérêt sans que ce soit nécessairement lié à leur activité professionnelle (décès, handicap, maladie grave, ...) ; ce soutien peut aussi bien prendre la forme d'une aide financière (action sociale) que psychologique ou d'ordre pratique (conseil).

Article 14 **Action sociale et prévention**

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

de prestations d'action sociale individuelle, afin de permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles (notamment reste à charge santé dans la limite des plafonds du contrat responsable, personnes en situation de handicap, personnes atteintes de maladie grave...), sous conditions de ressources, au profit des assurés en grande difficulté,

de prestations d'action sociale collective,

d'actions favorisant la prévention et l'éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture, notamment :

m prévention du risque de troubles musculo-squelettiques (TMS), ainsi que des conséquences de chutes et blessures dans l'exercice de l'activité ;

m consultation de prévention pour les apprentis ;

m actions de coachings santé et d'incitation à l'activité physique

m information sur les dispositifs de dépistages ou mises en place de dépistages de certaines maladies (risque cardia-métabolique, cancer, ... - liste indicative),

m actions en faveur de la santé mentale

m prévention des conduites addictives, par l'accompagnement d'un addictologue ; de sensibilisations en entreprise concernant la prévention ;

d'un conseil et d'un accompagnement personnalisés pour les aidants.

Il est convenu que les dispositions du présent article seront mises en œuvre progressivement.

Des actions complémentaires pourront être mises en œuvre par les organismes assureurs intervenant dans le champ d'application du présent accord.

Chapitre VI

Prise d'effet de l'accord

Article 15

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 16

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord visant à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17

Révision et dénonciation

Le présent accord 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 articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 18

Dépôt et publicité - Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Organisation d'un appel d'offre

Accord du 29 avril 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;

FAGITH ;

SYNHORCAT ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CGT ;

CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

Préambule

La Commission technique paritaire prévue à l'article 4 de l'avenant n° 6 à la Convention collective nationale des

Hôtels, Cafés, Restaurants, chargée de déterminer les modalités de mise en œuvre du régime de frais de soins de santé prévu par ledit article, a remis ses travaux aux partenaires sociaux dans le cadre de la Commission mixte paritaire de la branche du 28 avril 2010 qui s'est prolongée le 29 avril 2010 à la demande d'au moins huit membres présents sur dix.

Les partenaires sociaux ont élaboré le présent accord collectif.

I. Cahier des Charges du régime

Obligation des entreprises de s'affilier au régime

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des Hôtels, Cafés, Restaurants sont tenues d'adhérer au régime de frais de soins de santé défini par l'accord collectif de la branche et de souscrire à cet effet un contrat auprès du ou des organismes assureurs désignés et d'affilier la totalité de leurs salariés au 1^{er} janvier 2011 et au plus tard au premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension de l'accord de branche.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, les entreprises de la branche ayant instauré pour l'ensemble de leurs salariés selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, avant le 1^{er} juillet 2010, un régime de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dont les prestations sont au moins égales ou supérieures à celles prévues par l'accord collectif de la branche, pour chaque poste énuméré au tableau de prestations figurant en annexe 1 hormis les actes de prévention et les actions collectives de prévention, ont la possibilité de ne pas adhérer au contrat mettant en œuvre le régime conventionnel de branche.

Les entreprises qui auront souscrit auprès d'un organisme assureur un contrat de frais de soins de santé entre le 1^{er} juillet 2010 et la date à laquelle le présent régime devient obligatoire, sont tenues d'adhérer au régime mis en œuvre par le ou les organismes assureurs désignés par l'accord collectif de branche à compter du 1^{er} janvier 2011 et au plus tard à compter du premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension de l'accord de branche si celui-ci est postérieur.

Toutefois, les entreprises visées au deuxième alinéa du présent article qui n'auraient pas, dans un délai maximum de douze mois à compter du premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension de l'accord collectif de branche, mis en œuvre la mutualisation de la portabilité⁽¹⁾

(1) Par mutualisation de la portabilité des garanties de frais de soins de santé, on entend la prise en charge par les employeurs et les salariés actifs du financement du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, au profit des salariés pris en charge par l'assurance chômage.

des garanties de frais de soins de santé de leur régime, seront tenues au terme de ce délai d'affilier la totalité de leurs salariés au régime de frais de soins de santé de la branche mis en œuvre par le ou les organismes assureurs désignés par l'accord collectif de la branche. En cas de changement d'organisme assureur postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord collectif de la branche, non justifié par une amélioration du régime d'entreprise (amélioration des prestations à cotisations équivalentes et/ou baisse des cotisations à prestations équivalentes) pour chaque poste énuméré au tableau de prestations figurant en annexe 1 hormis les actes de prévention et les actions collectives de prévention, les entreprises visées au présent alinéa sont tenues de rejoindre le régime mis en place par l'accord collectif de la branche.

Les salariés qui ont souscrit un contrat individuel de frais de soins de santé ou adhéré à un contrat collectif facultatif ayant le même objet souscrit par l'entreprise antérieurement au 31 décembre 2010, disposent d'un délai maximum de douze mois à compter du 1^{er} janvier 2011, pour résilier leur contrat ou leur adhésion et rejoindre le régime de branche.

Il est rappelé que l'entreprise qui, antérieurement au 31 décembre 2010 a souscrit un contrat collectif facultatif de frais de soins de santé est tenue d'adhérer au régime mis en œuvre par le ou les organismes assureurs désignés par l'accord collectif de branche à compter du 1^{er} janvier 2011 et au plus tard à compter du premier jour du mois civil suivant la date de l'arrêté d'extension de l'accord de branche si celui-ci est postérieur.

Salariés bénéficiaires du régime

Les cotisations au régime sont dues au terme du 1^{er} mois civil entier d'emploi dans l'entreprise, à terme échu, et les salariés peuvent alors bénéficier des garanties du régime, de façon rétroactive, à compter de la date de leur embauche, à l'exception des garanties optiques et dentaires.

Les salariés de l'entreprise ne peuvent bénéficier de la garantie complète, c'est-à-dire y compris les garanties optiques et dentaires, qu'à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant le premier appel de cotisations, c'est-à-dire à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le 1^{er} mois civil entier d'emploi dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD, notamment) au cours d'un mois civil, la totalité de la cotisation du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Les salariés bénéficiaires de la CMU-C peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation au contrat d'assurance collectif mettant en œuvre le régime conventionnel.

Les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération peuvent également bénéficier d'une dispense d'affiliation au contrat d'assurance collectif mettant en œuvre le régime conventionnel.

Sous réserve de justifier de leur pluriactivité au sein de la branche auprès du gestionnaire du régime et de leurs employeurs, les salariés à employeurs multiples de la branche bénéficient d'une proratisation de leur cotisation entre leurs employeurs, le salarié concerné ayant cependant l'obligation, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par le régime.

Des exemples sont donnés en annexe2 au présent accord.

Définition des garanties

Le tableau des garanties figure à l'annexe1.

La portabilité des garanties frais de soins de santé après la cessation du contrat de travail, telle qu'issue de l'article14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, fait l'objet d'une mutualisation dans le cadre du présent régime.

Une évaluation du coût de cette mutualisation sera présentée chaque année aux partenaires sociaux de la branche. Cette mutualisation de la portabilité est conçue comme provisoire et expérimentale. Un bilan des coûts sera effectué au bout de 3 années de fonctionnement du régime. En fonction de ce bilan, les signataires pourront, le cas échéant, remettre en cause cette mutualisation.

Le régime conventionnel étant réservé aux seuls salariés de la branche, le ou les organismes assureurs proposeront, pour les salariés et/ou leurs ayants-droit, au moins deux garanties optionnelles au régime conventionnel (deux options supplémentaires pour les seuls salariés, et deux options complémentaires pour les ayants-droit). Ces options seront souscrites à titre facultatif et feront l'objet d'un contrat distinct. Les comptes de ces régimes optionnels sont distincts du régime conventionnel obligatoire de la branche.

Gestion administrative des cotisations et/ou des prestations

La gestion devra être déléguée auprès d'un tiers indépendant de l'organisme assureur candidat⁽²⁾

(2) Par organisme assureur candidat, il faut entendre soit un seul organisme assureur, soit dans le cadre d'une coassurance, plusieurs organismes assureurs.

L'organisme assureur candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à K ci-après :

A- Tarif

L'organisme assureur candidat indiquera la cotisation mensuelle exprimée en euros en détaillant :

- Le coût du risque,*
- Le coût de la gestion,*
- Le coût de la mutualisation de la portabilité.*

Cette cotisation est partagée à parts égales entre employeurs et salariés.

La branche demande que la convention d'assurance prévoit une participation aux résultats techniques et financiers dont le niveau et les modalités de calcul y seront précisés.

La branche souhaite mettre en place un fonds social spécifique. Elle envisage le financement par prélèvements sur les résultats techniques et financiers. Le candidat devra préciser ses propositions dans ce sens.

Le ou les organismes assureurs candidats s'engagent à maintenir le tarif au moins pendant une durée de 3 années à compter de la souscription du contrat, à remboursements de la Sécurité sociale et à prélèvements obligatoires inchangés.

B- Convention d'assurance

L'organisme assureur candidat en communiquera le projet complet, y compris la partie décrivant les comptes annuels, la participation aux résultats.

En cas de proposition conjointe entre plusieurs organismes assureurs le ou les projets de convention(s) d'assurance seront communiqués dans leur version complète.

C- Description de la gestion administrative

L'organisme assureur candidat décrira l'organisation de la gestion administrative du régime et notamment celle des processus :

-
- d'émission et d'encaissement des cotisations,
 - de déclaration et de règlement des sinistres.

L'organisme assureur candidat devra communiquer le projet de convention de délégation de gestion.

L'organisme assureur candidat devra préciser le matériel informatique et les logiciels utilisés par le gestionnaire délégué.

D- Description des services et interlocuteurs de la Commission Paritaire de la branche

Il est notamment demandé de préciser l'organisation des relations avec la Commission Paritaire de la branche et les services associés (prévention, accompagnement à la reprise d'activité en cas d'arrêt de travail...).

E- Description des informations et documents remis aux entreprises, aux salariés et anciens salariés

Il est demandé de fournir un modèle des notices d'information et de tous documents d'information afférents aux garanties.

F- Moyens mis en œuvre pour faire adhérer les entreprises

Le régime conventionnel obligatoire de frais de soins de santé de la branche étant étendu, l'organisme assureur candidat devra décrire les moyens qu'il mettra en œuvre pour que la totalité des entreprises (y compris dans les DOM), à l'exclusion des entreprises ayant souscrit un contrat antérieur dans les conditions déterminées précédemment, adhèrent au régime et notamment les entreprises nouvellement créées. L'organisme assureur candidat précisera également les informations qu'il remettra à la Commission Paritaire sur ce sujet.

L'organisme assureur candidat communiquera ses objectifs en matière d'adhésion au régime sur les trois premières années.

G- Description du site internet dédié à la branche et de ses services

L'organisme assureur candidat devra décrire le site internet dédié au régime ainsi que les services (possibilité de consultation des décomptes, possibilité de modifier en ligne ses données personnelles, FAQ etc.).

H- Description de la plateforme santé

Description détaillée de la plateforme santé (possibilité d'accéder à un service de conseil individualisé, réseaux etc.).

I- Statistiques et éléments que le ou les organismes assureurs candidats devront fournir à la Commission Paritaire

.informations annuelles concernant la situation de l'organisme assureur désigné :

- Comptes annuels, rapport de solvabilité, rapport sur la politique de placements, rapport de gestion,
- État récapitulatif des placements,
- États C5 et C6.

.informations annuelles portant sur les salariés et les entreprises :

- Évolution du nombre d'entreprises adhérentes au régime obligatoire sur les 5 dernières années (en intégrant la forme juridique de l'entreprise),
- Évolution du nombre de salariés couverts par le régime sur 5 années,
- Répartition du nombre de salariés couverts par le régime au 31 décembre du dernier exercice par sexe et année de naissance,
- Répartition du nombre d'entreprises adhérentes au 31 décembre du dernier exercice en fonction du nombre de salariés,
- Répartition du nombre de salariés couverts par le régime au 31 décembre du dernier exercice en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise,
- Répartition du nombre de salariés couverts par le régime au 31 décembre du dernier exercice en fonction du critère employeur unique ou employeurs multiples,
- Répartition du nombre de salariés couverts par le régime au 31 décembre en fonction du critère temps partiel ou temps complet.

.informations annuelles portant sur le régime (pour le dernier exercice connu)

- Les comptes du régime et la participation aux excédents tels que prévus par la convention d'assurance,
- Répartition des montants de prestations par famille d'actes (frais pharmaceutiques et dispositifs médicaux, actes dentaires, consultations et visites, optique, frais de séjour hospitalier et actes de chirurgie, radiologie et imagerie médicale, analyses, auxiliaires médicaux, maternité),
- Décomposition du montant de prestations de chacune des familles d'actes en fonction des différents actes (ex : les

remboursements pharmaceutiques sont répartis selon le taux de remboursement SS, les remboursements relatifs aux actes dentaires sont répartis selon les soins et les prothèses etc...),

- Répartition du financement par famille d'actes des dépenses médicales engagées par les salariés couverts par le régime :

- . part des remboursements SS,
- . part des autres remboursements,
- . part des remboursements de l'organisme assureur du régime,
- . reste à charge du salarié.

- Ratio S/P du régime par exercice de survenance (pour les 3 derniers exercices,

- Montant des cotisations émises au titre du dernier exercice connu,

- Montant des cotisations encaissées au titre du dernier exercice connu,

- Nombre d'entreprises (et montant des cotisations correspondantes) n'ayant pas réglé les cotisations au titre du dernier exercice connu,

- Nombre de contentieux correspondants aux impayés du dernier exercice connu.

.informations trimestrielles (pour les 12 derniers mois connus) concernant les cotisations et prestations

- Répartition des montants de prestations par famille d'actes (frais pharmaceutiques et dispositifs médicaux, actes dentaires, consultations et visites, optique, frais de séjour hospitalier et actes de chirurgie, radiologie et imagerie médicale, analyses, auxiliaires médicaux, maternité),

- Décomposition du montant de prestations de chacune des familles d'actes en fonction des différents actes (ex : les remboursements pharmaceutiques sont répartis selon le taux de remboursement SS, les remboursements relatifs aux actes dentaires sont répartis selon les soins et les prothèses etc.),

- Répartition du financement par famille d'actes des dépenses médicales engagées par les salariés couverts par le régime :

- . part des remboursements SS,
- . part des autres remboursements,
- . part des remboursements de l'organisme assureur du régime,
- . reste à charge du salarié.

- Ratio S/P du régime par exercice de survenance (pour les 3 derniers exercices,

- Montant des cotisations émises au titre du dernier exercice connu,

- Montant des cotisations encaissées au titre du dernier exercice connu,

- Nombre d'entreprises (et montant des cotisations correspondantes) n'ayant pas réglé les cotisations au titre du dernier exercice connu,

- Nombre de contentieux correspondants aux impayés du dernier exercice connu.

.informations trimestrielles (pour les 12 derniers mois connus) concernant les cotisations et les prestations du régime santé :

- Montant des cotisations émises pour chacun des 4 derniers trimestres avec progression par rapport à chacun des trimestres de l'année précédente,

- Montant des cotisations encaissées pour chacun des 4 derniers trimestres,

- Nombre d'entreprises (et montant des cotisations correspondantes) n'ayant pas réglé les cotisations du trimestre N – 3, du trimestre N – 2, du trimestre N – 1 et du dernier trimestre et nombre de contentieux correspondants,

- Par famille d'actes : montant des prestations payées et restant à payer au titre de chacun des 4 derniers trimestres en indiquant la progression par rapport à chacun des trimestres de l'année précédente,

- Par famille d'actes et pour chacun des 4 derniers trimestres :

- . % des prestations réglées dans les 5 jours qui suivent la déclaration du sinistre,
- . % des prestations réglées dans les 10 jours qui suivent la déclaration du sinistre,
- . % des prestations réglées dans les 15 jours qui suivent la déclaration du sinistre,
- . % des prestations réglées au-delà des 15 jours qui suivent la déclaration du sinistre,

- Par famille d'actes le taux des dossiers réglés en tiers payant,

- Pour chacun des actes le taux des dossiers traités manuellement et le taux des dossiers traités en télétransmission.

J- Financement des frais relatifs à la mise en place du régime

Ce montant sera communiqué et supporté par le ou les organismes assureurs désignés, dans la limite des frais engagés.

K- Financement de travaux relatifs au fonctionnement du régime

La Commission Paritaire pourra décider de la réalisation de travaux concernant le régime. L'organisme assureur désigné réglera les honoraires ou frais associés et les refacturera au régime dans le cadre de la participation aux résultats.

II. Activité et environnement du ou des organismes assureurs candidats

***II-A) Activité et environnement du ou des organismes assureurs candidat*⁽³⁾**

(3) Les réponses élaborées par le gestionnaire administratif seront communiquées par l'organisme assureur candidat.

L'organisme assureur candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à I ci-après :

A - *Dénomination de l'entreprise d'assurance candidate, siège social (lorsque le siège social est situé dans un État de l'Union européenne autre que la France, indiquer le nom et l'adresse du bureau ou du représentant permanent en France) et forme juridique,*

B - *Ensemble des branches d'activité pour lesquelles le ou les organismes assureurs candidats sont agréés (préciser s'il s'agit d'une entreprise d'assurance vie et d'une entreprise d'assurance non vie liées ou d'une entreprise d'assurance «mixte»),*

C - *Noms, prénoms et qualité des dirigeants du ou des organismes assureurs candidats (conseil d'administration ou directoire et conseil de surveillance, direction générale),*

D - *Description du groupe auquel appartient l'organisme assureur candidat : dénomination du groupe, dénomination, forme juridique et objet de chaque personne morale le constituant, liens (liens en capital ou liens étroits),*

E - *Si le Groupe a des projets de rapprochement avec d'autre groupes ou entités, indiquer la nature et l'importance de ces projets,*

F - *En cas de proposition conjointe entre plusieurs organismes assureurs candidats, les informations ci-dessus devront être communiquées pour chacun des organismes assureurs ; un accord de partenariat entre les organismes assureurs concernés devra être fourni.*

G - *L'organisme assureur candidat devra préciser si la branche pourra être représentée à son Conseil d'Administration et communiquera les statuts ainsi que son règlement intérieur éventuel.*

H - *L'organisme assureur candidat décrira son implantation sur le territoire français ainsi que dans les DOM.*

II-B) Activité et environnement du candidat gestionnaire

L'organisme gestionnaire candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à C ci-après :

A - *Dénomination de l'entreprise candidate, siège social (lorsque le siège social est situé sur un État de l'Union européenne autre que la France, indiquer le nom et l'adresse du bureau ou du représentant permanent en France) et forme juridique,*

B - *Noms, prénoms et qualité des dirigeants de l'entreprise (conseil d'administration ou directoire et conseil de surveillance, direction générale),*

C - *Description du groupe auquel appartient le candidat : dénomination du groupe, dénomination, forme juridique et objet de chaque personne morale le constituant, liens (liens en capital ou liens étroits).*

III. Solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient

III-A) Solvabilité du candidat ou des candidats assureurs et du groupe auquel il(s) appartient(ennent)

L'organisme assureur candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à H ci-après :

A - *comptes annuels, rapports de solvabilité et rapports sur la politique de placements des 3 derniers exercices,*

B - *comptes annuels combinés ou consolidés et rapports de solvabilité des trois derniers exercices du groupe auquel appartient l'entreprise d'assurance candidate,*

C - *état C6 des trois derniers exercices de l'organisme candidat,*

D - *état C6 des trois derniers exercices de l'entité combinante ou consolidante du groupe auquel appartient l'entreprise d'assurance candidate,*

E - *comptes prévisionnels et couverture de la marge de solvabilité (en indiquant les éléments constitutifs de la marge) pour les trois prochaines années de l'entreprise d'assurance candidate,*

F - *comptes prévisionnels et couverture de la marge de solvabilité (en indiquant les éléments constitutifs de la marge) pour les trois prochaines années de l'entité combinante ou consolidante du groupe auquel appartient l'entre-*

prise d'assurance candidate,

G - montant de la PRE et de la PDD au 31 décembre de chacun des trois derniers exercices de l'entreprise d'assurance candidate,

H - état récapitulatif des placements et état C5 pour chacun des trois derniers exercices de l'entreprise d'assurance candidate.

I - description de la politique de réassurance.

III-B) Solvabilité du candidat gestionnaire et du groupe auquel il appartient

L'organisme gestionnaire candidat devra apporter une réponse aux deux points suivants ci-après :

- les comptes sociaux des trois derniers exercices de l'organisme gestionnaire,
- les comptes consolidés des trois derniers exercices du groupe auquel appartient l'organisme gestionnaire.

IV. Expérience du candidat en matière d'assurances collectives santé obligatoires

IV - A) Expérience de l'organisme assureur candidat

L'organisme assureur candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à D ci-après :

A - chiffre d'affaires et résultat de l'ensemble des contrats obligatoires (au sens où la totalité des salariés sont couverts) santé de chacun des trois derniers exercices,

B - nombre de contrats obligatoires assurés par le candidat en santé de plus de 10 M€ en 2009 (préciser le nombre de contrats fondés sur une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche professionnelle)

C - pour les conventions collectives désignant le candidat donner le nombre de conventions désignant exclusivement le candidat et le nombre de co-désignations

D - pour chaque contrat de plus de 10 M€ assuré en santé par le candidat :

- décrire l'organisation administrative
- donner le montant des cotisations annuelles, le nombre d'entreprises (dans le cas des conventions collectives), le nombre de salariés assurés,
- description des services et interlocuteurs de la Commission Paritaire (dans le cas des régimes conventionnels),
- description des informations communiquées à la branche, à ses entreprises et à ses salariés dans le cas d'un régime conventionnel ou à l'entreprise et à ses salariés dans le cas des contrats d'entreprises,
- décrire le contenu du site internet lorsqu'il est dédié à la branche ou au contrat,
- donner pour chacun des régimes ou des contrats au moins trois références (avec les coordonnées téléphoniques).

IV - B) Expérience du candidat gestionnaire

L'organisme gestionnaire candidat devra apporter une réponse à chacun des points A à G ci-après :

A - Moyens disponibles :

- description du matériel informatique et des logiciels utilisés,
- nombre de sites de gestion et par site de gestion, nombre de salariés,
- nombre de plateformes téléphoniques et nombre de salariés dédiés exclusivement à l'activité de gestion de frais de soins de santé collectif,
- site internet et services offerts sur ce site.

B - Nombre d'entreprises gérées, avec une répartition :

- par chiffre d'affaires,
- par nombre de salariés,
- par zones géographiques.

C - Nombre de salariés gérés en frais de soins de santé et répartition géographique

D - Nombre de contrats obligatoires gérés en santé de plus de 10 M€ en 2009 (préciser le nombre de contrats fondés sur une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche professionnelle)

E - Pour chaque contrat de plus de 10 M€ géré en santé :

- décrire l'organisation administrative,
- donner le montant des cotisations annuelles, le nombre d'entreprises (dans le cas des conventions collectives), le nombre de salariés assurés,
- décrire le contenu du site internet lorsqu'il est dédié à la branche ou au contrat,
- préciser quelles conventions de tiers-payants sont effectives à ce jour, (domaines : pharmacie, radiographie, labo-

ratoires, hôpitaux, optique, cabinets dentaires etc.),

- donner pour chacun des régimes ou des contrats au moins trois références (avec les coordonnées téléphoniques).

F - La liste des trois plus gros contrats collectifs santé géré. Pour chacun de ces trois contrats, il est demandé le montant des cotisations, le nombre de salariés assurés ainsi que trois références.

G - La fiscalité applicable à la prestation de services du gestionnaire (TVA).

V. Mode d'attribution du marché

V - A) Publicité de l'appel d'offres

L'avis de marché sera publié dans les principales publications professionnelles d'assurance et dans une publication officielle. Un huissier sera désigné aux fins de recevoir les dossiers de candidatures. Les plis seront ouverts en présence de l'ensemble des organisations syndicales et patronales.

V - B) Présélection des candidats

Sur la base des réponses apportées à la partie III de l'appel d'offres, il sera fait une première sélection.

V - C) Choix de l'organisme assureur désigné

Le marché sera attribué à l'organisme assureur candidat issu de la présélection définie au V - A ci-dessus qui obtiendra la meilleure note N dont les modalités de calcul sont définies comme suit :

N est la somme des trois notes :

- Note «expérience» déterminée sur la base des réponses apportées à la partie IV de l'appel d'offres et qui comptera pour 20 %,

- Note «tarif» déterminée sur la base des réponses apportées aux points A et B de la partie I de l'appel d'offres et qui comptera pour 40 %,

- Note «qualité» déterminée sur la base des réponses apportées aux points C à H de la partie I de l'appel d'offres et qui comptera pour 40 %.

Annexe 1 - Régime frais de soins de santé des HCR

Tableau des prestations du régime conventionnel obligatoire

Le régime conventionnel obligatoire garantit les prestations suivantes en complément des prestations de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement exposés.

Nature des garanties	Limite de remboursements
Hospitalisation chirurgicale	
Honoraires	110 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait hospitalier	100 % frais réels sous déduction des prestations SS
Hospitalisation médicale	110 % BRSS
Chambre particulière	25 € par jour
Lit accompagnant	15 € par jour
Transport accepté	35 % BRSS
Médecine courante	
Consultation ou Visite	30 % BRSS
Acte de spécialité des médecins	30 % BRSS
Le montant remboursé ne peut être inférieur à 30 % de la base de remboursement SS, ramené à 10 % pour le régime d'Alsace-Moselle	
Analyses médicales	40 % BRSS
Radiologie	30 % BRSS
Auxiliaires médicaux	40 % BRSS
Prothèses autres que dentaires	65 % BRSS
Accessoires	100 % BRSS

<i>Nature des garanties</i>	<i>Limite de remboursements</i>
<i>Ostéopathie, chiropractie, Étiopathie</i>	<i>20 € par consultation, dans la limite de 80 € par an</i>
<i>Pharmacie</i>	
<i>Frais pharmaceutiques, vignettes 35 %</i>	<i>65 % BRSS</i>
<i>Frais pharmaceutiques, vignettes 65 %</i>	<i>35 % BRSS</i>
<i>Frais dentaires</i>	
<i>Soins dentaires</i>	<i>30 % BRSS</i>
<i>Inlays, Onlays, remboursés ou non par la SS</i>	<i>200 % BRSS</i>
<i>Orthodontie acceptée par la SS</i>	<i>166 % BRSS</i>
<i>Orthodontie refusée par la SS</i>	<i>100 % BRSS</i>
<i>Prothèses acceptées par la SS</i>	<i>200 % BRSS</i>
<i>Prothèses refusées par la SS</i>	<i>200 % BRSS</i>
<i>Frais d'optique</i>	
<i>Verres</i>	<i>3,5 % PMSS + selon la grille :</i> <i>Unifocaux</i> <i>- moins de 4 : + 1,75 % PMSS</i> <i>- de 4,25 à 6 : + 2,65 % PMSS</i> <i>- de 6,25 à 8 : + 3,5 % PMSS</i> <i>- au-delà de 8,25 : + 5,25 PMSS</i> <i>Multifocaux</i> <i>- moins de 4 : + 4,40 % PMSS</i> <i>- de 4,25 à 6 : + 5,60 % PMSS</i> <i>- de 6,25 à 8 : + 5,95 % PMSS</i> <i>- au-delà de 8,25 : + 6,30 % PMSS</i>
<i>Monture</i>	<i>100 € tous les deux ans, par bénéficiaire</i>
<i>Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale</i>	<i>126 € par an par bénéficiaire</i>
<i>Lentilles non prises en charge par la Sécurité sociale</i>	<i>126 € par an par bénéficiaire</i>
<i>Cure thermique acceptées par la SS</i>	
<i>Y compris transport et hébergement</i>	<i>100 % du ticket modérateur</i>
<i>Maternité</i>	
<i>Participation aux frais de maternité</i>	<i>8 % PMSS</i>
<i>Chambre particulière</i>	<i>1,5 % PMSS par jour, limité à 8 jours</i>
<i>Autres remboursements</i>	
<i>Pilule et patch contraceptif non remboursés</i>	<i>1 % PMSS par an par bénéficiaire</i>
<i>Actions collectives de prévention Tabac, Alcool, Drogues</i>	<i>À définir</i>
<i>Actes de prévention (en application de l'article R 871-2 II du Code de la Sécurité sociale)</i>	
<i>Les actes de prévention... sont pris en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100 % du ticket modérateur.</i>	

Les garanties optionnelles doivent également être définies au cahier des charges.

Annexe 2 - Salariés bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire, Exemples

a)) cas d'un salarié embauchée le 27 avril et quittant l'entreprise le 15 mai

- Aucune cotisation n'est appelée, le salarié ne bénéficie pas des garanties du régime obligatoire.

b)) cas d'un salarié embauché le 27 avril et quittant l'entreprise le 31 mai

- La première cotisation au régime est appelée le 31 mai. Le salarié bénéficie à cette date du régime obligatoire,

de façon rétroactive, pour les soins ou frais engagés à compter de sa date d'embauche (dans ce cas le 27 avril) jusqu'au terme de son contrat de travail (dans ce cas le 31 mai), à l'exception des prestations optique et dentaire.

c)) cas d'un salarié embauché le 27 avril et quittant l'entreprise le 15 juin

- La première cotisation au régime est appelée le 31 mai, le salarié bénéficie à cette date du régime obligatoire, de façon rétroactive, pour les soins engagés à compter de sa date d'embauche (dans ce cas le 27 avril), à l'exception des prestations optique et dentaire ;

- À partir du 1^{er} juin, le salarié bénéficie de la garantie complète c'est-à-dire y compris des prestations optique et dentaire, pour l'avenir (pas de rétroactivité pour les soins ou frais engagés avant le 1^{er} jour suivant l'appel de cotisation pour les prestations optique et dentaire), jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail (dans ce cas, le 15 juin).

Création de l'association paritaire de gestion des moyens de HCR prévoyance et HCR santé

Accord du 16 novembre 2010

[Étendu par arr. 10 août 2011, JO 26 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension au JO pour une durée indéterminée]

Les parties contractantes se sont rencontrées en vue d'examiner la création, d'une association conforme à loi du 1^{er} juillet 1901, dont les modalités précises de constitution et de fonctionnement font l'objet du présent accord entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national dans le champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels-Cafés-Restaurants.

L'association a pour objet de permettre aux partenaires sociaux, membres de la Commission Paritaire de Surveillance - CPS - de HCR Prévoyance et de la Commission Paritaire de Pilotage - CPP - de HCR Santé, de disposer d'une structure de soutien contribuant à la gestion des moyens techniques, humains et financiers permettant aux représentants de HCR Prévoyance et de HCR Santé d'exercer pleinement leurs attributions paritaires.

L'objet de l'association pourra être élargi, si un accord collectif issu de la CCN des HCR le prévoit, à la prise en charge d'autres missions ayant pour source la gestion d'autres régimes de protection sociale mis en œuvre par la Convention Collective Nationale des HCR.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables dans le champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels-Cafés-Restaurants.

Article 2 Dénomination de l'association

L'association a pour dénomination : «Association Paritaire de Gestion des Moyens de HCR Prévoyance et HCR Santé».

Dénommée sous l'intitulé : «APGM-HCR P&S».

Article 3 Objet social de l'association

L'objet de cette association est de permettre aux partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des HCR, membres de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance et/ou de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé, de disposer d'une structure de soutien contribuant à améliorer la gestion des moyens techniques, humains et financiers participant à l'exercice des attributions qui leurs sont conférées par les accords collectifs portant organisation des régimes de prévoyance et de santé applicables dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des HCR.

Dans ce cadre l'association a pour objet :

— de permettre aux représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs siégeant au sein de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance et/ou de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé de disposer d'un cadre juridique leur donnant les moyens d'exercer pleinement leurs missions.

— d'assurer l'orientation et le contrôle du régime de HCR Prévoyance et du régime professionnel des frais de santé de la branche des HCR.

— de faciliter la gestion des structures dédiées à l'action sociale de la branche par délégation du Fonds d'Actions Collectives et Sociales de HCR Prévoyance et du Fonds d'Actions Sociales de HCR Santé.

— de coordonner et faciliter l'interface entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux siégeant dans les 2 régimes prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des Hôtels-Cafés-Restaurants.

Article 4

Ressources affectées au financement de l'association

L'association ne dispose pas de ressources propres.

Elle dispose de quatre droits de tirage distincts et autonomes sur les régimes de prévoyance et de frais de santé, qu'elle administre séparément et conformément à l'objet social des statuts de l'association.

4-1

Ressources destinées au fonctionnement de la CPS de HCR prévoyance et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime s'exerce :

- dans la limite de 5 % par exercice des cotisations du régime de Prévoyance susceptibles d'être affectées au fonctionnement la Commission Paritaire de Surveillance et à l'organisation de l'action sociale. Cette disposition est prise en application des stipulations prévues par l'annexe 6 de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance.
- dans le cadre de toute autre ressource décidée en application des accords collectifs relevant de la Convention Collective Nationale des HCR.
- des subventions, dons et legs qui pourraient lui être attribués.

4-2

Ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR santé et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage destiné à budgétiser les ressources destinées au fonctionnement de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime s'exerce dans le cadre :

- des moyens définis par la Convention d'assurance, mettant en œuvre le régime complémentaire obligatoire.
- de toute autre ressource décidée en application des accords collectifs relevant de la Convention Collective Nationale des HCR.
- des subventions, dons et legs qui pourraient lui être attribués.

4-3

Fonds destinés à l'action sociale en direction des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé

Le droit de tirage de l'association pour développer l'action sociale de la branche des HCR s'exerce dans le cadre des affectations ci-dessous :

1) des ressources issues du Fonds d'Actions Collectives et Sociales de HCR prévoyance

À partir du solde créditeur du compte de résultats tel que prévu par l'annexe 6 de la convention d'assurance collective d'assurance du régime de prévoyance.

2) des ressources issues du Fonds d'Actions Sociales de HCR Santé

Selon le mécanisme prévu par la Convention d'assurance mettant en œuvre le régime complémentaire obligatoire signé avec les organismes assureurs désignés.

Article 5

Affectation des ressources de l'association

5-1

Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPS de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage issu des ressources destinées au fonctionnement de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur justificatifs :

- les frais de promotion du régime de HCR Prévoyance en application des décisions prises par la Commission Paritaire de Surveillance
- la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les pertes de revenus des salariés et l'indemnisation des employeurs désignés par leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Prévoyance
- le financement de toute ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures administratives mises à disposition de HCR Prévoyance

-
- la contribution aux frais de gestion de la marque HCR Prévoyance
 - le financement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance
 - la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative

5-2

Affectation des ressources destinées au fonctionnement de la CPP de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime

Le droit de tirage issu des ressources destinées au fonctionnement de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé et à ses actions de promotion du régime a pour objet de financer sur justificatifs :

- les missions liées à la mise en œuvre effective de l'article 21 de l'accord du 6 octobre 2010
- la participation aux frais d'information, d'animation, de déplacements ainsi que les pertes de revenus des salariés et l'indemnisation des employeurs désignés par leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs pour participer à l'administration du régime de HCR Santé
- le financement de toute ou partie du loyer et des frais de fonctionnement des locaux des structures administratives mises à disposition de HCR Santé
- la contribution aux frais de gestion de la marque HCR Santé
- le financement des frais de secrétariat, d'enquête, d'expertise, de conseil, d'assistance technique et de formation liés à l'exercice des mandats des membres de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé
- la couverture des frais de fonctionnement de la présente structure associative.

5-3

Affectation des budgets issus du fonds d'actions collectives et sociales de HCR Prévoyance et du fonds d'actions sociales de HCR Santé

Ils sont exclusivement consacrés au financement de l'action sociale en direction des salariés affiliés aux régimes de prévoyance et de santé de la branche des HCR.

Article 6

Administration de l'association

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration désigné conjointement par la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance, et la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé parmi leurs membres.

Le Conseil d'Administration est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs.

En cas d'absence d'un membre titulaire, celui-ci pourra être remplacé par un suppléant, membre de la CPS HCR Prévoyance ou de la CPP HCR Santé et issu de la même organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

Article 7

Pouvoirs du conseil d'administration

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'association dans les limites de son objet social.

Le Conseil d'Administration élit parmi ses membres un Président et un Vice-président chargés des missions générales de gestion de l'association. Ces derniers sont assistés dans leurs tâches par un Trésorier et un Secrétaire désignés dans les mêmes conditions.

Chacun de ces mandats sera attribué alternativement à chacun des collèges employeurs et salariés.

Le Conseil d'Administration est élu pour une période de deux ans et se réunit au minimum deux fois par an et tant que nécessaire sur convocation du Président et du Vice-président. Il peut également se réunir à la demande de la majorité des 2/3 des membres du Conseil d'administration.

Les décisions sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 8

Organisation du conseil d'administration

La Présidence de l'association ne pourra être simultanément attribuée au même collègue que celui auquel appartient le Président de la CPS de HCR Prévoyance.

Le Président et le Vice-président assurent l'exécution des tâches courantes et la mise en œuvre des décisions du Conseil d'Administration.

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son Président.

Le Trésorier remplit les obligations d'information financière à l'égard des membres de l'association et des tiers. Il supervise la comptabilité et la gestion des comptes bancaires.

Le Secrétaire assure les fonctions de secrétariat général, et à ce titre, il exécute toutes les formalités et demandes incombant à l'association. Il supervise la rédaction et la diffusion des procès verbaux de réunion du Conseil d'Administration.

De manière générale, il exécute toutes les formalités et démarches incombant à l'association.

Article 9 **Durée de l'association**

La durée de cette association est illimitée.

Article 10 **Règlement intérieur de l'association**

Un règlement intérieur sera adopté par le Conseil d'Administration de l'association.

Ce règlement intérieur délimitera et précisera les points relatifs aux modalités de fonctionnement des instances de l'association et les modalités pratiques de gestion des fonds qui seront confiés à l'association, via son droit de tirage, défini à l'article 4 du présent accord.

Article 11 **Bilan comptable et rapport d'activité annuel de l'association**

Il sera établi un bilan comptable de l'association et un rapport d'activité annuel de fonctionnement portant notamment sur l'affectation des sommes utilisées dans le cadre du droit de tirage de l'association.

Le bilan comptable sera certifié par un Commissaire aux comptes, nommé après avis conforme de la Commission Paritaire de Surveillance de HCR Prévoyance et de la Commission Paritaire de Pilotage de HCR Santé.

Article 12 **Règles de dissolution**

En cas de dissolution volontaire prononcée par les deux tiers au moins du Conseil d'Administration, présent ou représenté, ou par décision judiciaire, il sera désigné un liquidateur par une commission paritaire de la branche des Hôtels Cafés Restaurants qui organisera la dévolution du patrimoine restant de l'association à une autre association ayant un objet social similaire, après paiement de toutes les charges et dettes de l'association et de tous les frais de liquidation.

La commission paritaire de branche nommera également, pour assurer les opérations de liquidation, plusieurs membres de l'association, à parité des collègues, qui seront investis à cet effet de tous les pouvoirs nécessaires.

Article 13 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 **Formalité - Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code de Travail.

Article 15 **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 16 **Extension**

Les parties signataires projettent de demander sans délai l'extension du présent accord, une organisation professionnelle étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 4 février 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès

du service compétent conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont adopté le 16 novembre 2010 un accord portant sur la création d'une association ayant pour objet de permettre aux partenaires sociaux de disposer d'une structure de soutien contribuant à la gestion des moyens techniques, humains et financiers permettant aux représentants de HCR Prévoyance et de HCR Santé d'exercer pleinement leurs attributions paritaires.

En application de cet accord, l'Association paritaire de gestion des moyens HCR Prévoyance et HCR Santé (APGM HCR P&S) a été créée par assemblée constituante du 25 mars 2011.

Les organisations patronales et de salariés représentatives constatent qu'à ce jour, suite à l'évolution de la réglementation et des accords collectifs sur les frais de santé et la prévoyance, l'APGM HCR P&S n'a plus d'objet, n'ayant plus vocation en l'état à poursuivre son activité.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

Article 1

Décision de dissolution

Les organisations patronales et salariales représentatives réunies en commission paritaire décident de la dissolution de l'Association paritaire de gestion des moyens HCR Prévoyance et HCR Santé.

Article 2

Formalisation de la dissolution

Il est décidé que les représentants des organisations patronales et salariales au sein de du Conseil d'administration et de l'Assemblée Générale de l'APGM HCR P&S, dont les mandats sont prorogés en tant que de besoin, mettront en œuvre la décision de dissolution conformément à l'article 13 des statuts de l'APGM HCR P&S.

À cette fin, il est décidé de la convocation du Conseil d'Administration de l'APGM qui devra acter de cette dissolution et mettre en œuvre les opérations de liquidation.

Article 3

Désignation du liquidateur

En application de l'article 13 des statuts de l'APGM, une fois que la dissolution volontaire sera actée par le Conseil d'Administration dans les conditions prévues par les statuts, les organisations patronales et salariales représentatives réunies en commission paritaire désigneront le liquidateur chargé d'organiser la dévolution du patrimoine restant de l'APGM et les membres de l'APGM chargés d'assister le liquidateur dans les opérations de liquidation.

Article 4

Formalité - publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Article 6 Extension

L'extension du présent accord pourra être demandée par les parties signataires.

Lutte contre le travail illégal

Accord du 18 septembre 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 7 mai, applicable le surlendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH ;
FAGIHT ;
GNC ;
SYNHORCAT ;
SNRTC ;
UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC ;
CFTC CSFV.

Préambule

Le travail illégal trouble gravement l'ordre public et les équilibres sociaux et économiques du secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les entreprises qui ont recours aux formes irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes charges sociales et fiscales, lèsent les professionnels en faussant le jeu de la concurrence, privent les salariés du bénéfice de leurs droits fondamentaux notamment en matière de couverture sociale ou de prestations sociales, détériorent l'image de la profession et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal est une nécessité pour les entreprises et les salariés du secteur. Les organisations professionnelles souhaitent le rappeler et le réaffirmer conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat d'avenir.

Les partenaires sociaux marquent clairement leur volonté de lutter contre le travail illégal sous ses différentes formes.

Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et formalisées dans le cadre du présent accord. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A , 56.10B , 56.30Zp, 56.21Z , 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, en vue de :

-
- Sensibiliser et informer les entreprises sur leurs obligations ;
 - Sensibiliser les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal ;
 - Prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objet de mobiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'enclencher une dynamique partenariale, tant nationale que locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux Finances publiques.

Article 3 **Les situations de travail illégal visées**

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles du code du travail suivants :

3.1 **Concernant le travail dissimulé**

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, sont interdits :

- 1°** — le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail ;
- 2°** — la publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;
- 3°** — le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail,

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

- 1°** — soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;
- 2°** — soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 - art. 73),

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur :

- 1°** — soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;
- 2°** — soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paye, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre I^{er} de la troisième partie ;
- 3°** — soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement :

- À l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;
- À la délivrance d'un bulletin de paye ;
- À la mention sur le bulletin de paye d'un nombre d'heures correspondant à celui réellement accompli alors que cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- Aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Cette obligation concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

3.2 **Concernant l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail**

Aux termes de l'article L. 8251-1 al. 1 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 - art. 74)

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

3.3

Concernant le marchandage et prêt de main d'œuvre à but lucratif, en dehors du travail temporaire

Aux termes de l'article L. 8241-1, § 3 du code du travail, (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 - art. 40) Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

3.4

Concernant l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification desdits stagiaires en salariés avec les conséquences financières que cela comporte.

Cela concerne :

- Le non-respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage,
- le dépassement de la durée du stage,
- le détournement de l'objet pédagogique du stage,
- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise,
- l'absence de gratification pour les stages d'une durée supérieure à deux mois.

3.5

Concernant l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Le non respect de ces éléments peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification de l'entraide familiale en contrat de travail avec les conséquences financières que cela comporte.

Article 4

Actions d'information et de prévention du travail illégal

Les organisations professionnelles de la branche s'engagent à rappeler et à inciter leurs adhérents à respecter scrupuleusement les dispositions légales et conventionnelles qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut.

Pour ce faire, elles pourront s'appuyer sur leurs antennes départementales et régionales afin que celles-ci puissent assurer un relais avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des mairies, des préfetures et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui entendent s'installer.

Cette prévention se traduira également par la sensibilisation de tous les types de centres de formation.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans la presse, d'affiches ainsi que des lettres de mise en garde.

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs solliciteront les services de l'État en vue de :

- informer les professionnels spécifiquement sur les thèmes de l'entraide familiale et les stagiaires en formation en vue de les sensibiliser sur les conséquences de l'utilisation de personnel non déclaré ;
- sensibiliser les maires sur les risques encourus en tant qu'organismes de manifestations municipales, avec recours à des prestataires de service (par exemple, pour l'organisation de repas, banquets, buffets...), qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;
- sensibiliser les maires, lors de la délivrance des autorisations d'exploitation d'hébergement, sur les risques encourus par les prestataires qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;
- sensibiliser les responsables d'établissements publics collectifs (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés...) qui emploient des personnels attachés aux métiers des H.C.R., sur les risques encourus par la pratique du travail illégal ;
- sensibiliser tous les types de centres de formation, les comités d'entreprise qui sont susceptibles d'organiser des rassemblements avec restauration et/ou hébergement ;
- sensibiliser les professionnels étrangers (tours opérateurs notamment) au droit du travail français et à ses dispositions spécifiques concernant le travail illégal et les prestations de services internationales.

Afin de prévenir et lutter contre le travail illégal, il est rappelé les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- La conservation du registre du personnel tenu à jour dans l'établissement ;
- La conservation sur place dans l'établissement des doubles des déclarations préalables à l'embauche ;
- Que lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'accusé de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration à savoir l'URSSAF. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration ;
- La mise à disposition au sein de l'entreprise des documents tenus à jour prévus par le code du travail et ou/ les accords conventionnels permettant le suivi des horaires de travail des salariés et la vérification du paiement intégral des cotisations sociales.

Notamment mise à disposition de l'inspection du travail du récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées des salariés qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché ;

- La conservation dans l'établissement du double des bulletins de salaires ;
- La conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrat dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Article 5

Observatoire de suivi

Les signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées afin de trouver des solutions, et d'élaborer de futurs programmes d'actions.

5.1

Composition de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi est composé :

- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou y ayant adhéré ;
- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale d'employeurs signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

En outre, l'observatoire de suivi se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (notamment agent de la DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inspection du travail...).

Un compte rendu des travaux de l'observatoire de suivi sera rédigé par le secrétaire après chaque réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de suivi élit pour 2 ans un bureau comprenant :

- un président
- un vice-président
- un secrétaire
- un secrétaire adjoint

Le président appartient alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs.

Le vice-président appartient au collège «employeurs» lorsque le président appartient au collège «salariés» et au collège «salariés» lorsque le président appartient au collège «employeurs». De même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège «employeurs».

5.2

Missions de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi :

- Assure une information sur les situations de travail illégal
- Dresse un bilan statistique et qualitatif des actions communes déjà engagées
- Arrête un programme des actions à venir afin de l'adapter en vue de la réalisation des objectifs assignés par le présent accord

5-3

Fonctionnement de l'observatoire de suivi

Il se réunira au moins une fois par an, et en cas de nécessité sur demande de l'une des organisations.

Lors de la première réunion, il sera établi un règlement intérieur.

Article 6 **Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement**

Les sanctions pénales ont été renforcées par la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.

	Travail dissimulé	Emploi d'étrangers sans titre de travail	Prêt de main d'œuvre illicite
Peine principale	<p>Le délit de travail dissimulé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p> <p>L'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000 €.</p>	<p>L'emploi d'étranger sans titre est puni d'une peine d'emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 15 000 € (75 000 € pour une personne morale).</p> <p>L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.</p> <p>Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bonne foi est exonéré de cette sanction pénale.</p> <p>Est considéré de bonne foi, «l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un étranger salarié, a procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci, à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des administrations territorialement compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité en France» (art L. 8256-2 al. 3 du code du travail)</p>	<p>Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €.</p> <p>La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans et ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne.</p>
Peines complémentaires	<p>1° L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement ;</p> <p>2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ;</p> <p>3° La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné ;</p> <p>4° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion dans les journaux qu'elle désigne ;</p> <p>5° L'interdiction des droits civiques, civils et de famille ;</p> <p>6° La fermeture provisoire d'établissement pourra être prononcée.</p>		

Article 7 **Dispositions générales**

7.1 **Caractère impératif du présent accord**

Les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord qui sont par ailleurs fondées sur des textes légaux impératifs.

7.2 **Entrée en vigueur**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le surlendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Santé au Travail et l'Emploi des Séniors

Accord du 11 juillet 2013

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 26 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPIH
FAGIHT ;
GNC ;
SYNHORCAT ;
SNRTC ;
UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA / FO ;
INOVA / CFE-CGC ;
Fédération des services / CFDT ;
Fédération CFTC-CSFV.

Préambule

Certains facteurs relatifs à la santé au travail font peser sur les salariés un risque d'altération de leur santé au cours de leur carrière qui peut se traduire par une maladie, physique ou psychique, un accident ou une usure prématurée de l'organisme.

Les partenaires sociaux ont convenu d'œuvrer ensemble pour voir se développer des actions à court, moyen et long terme pour prévenir ces risques professionnels.

Cette volonté d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail des salariés des entreprises du secteur des CHRD constitue l'un des objectifs des employeurs, des salariés et de leurs représentants. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire au renforcement de ces mesures de prévention et elle contribue également à renforcer l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le secteur doit relever le défi de l'accompagnement et du maintien des seniors dans l'emploi.

Par ailleurs, un document de synthèse des discussions, décisions et travaux de recherche a été présenté lors de la commission mixte paritaire du 12 janvier 2012. Cette étude sert de base à l'élaboration du présent accord.

Selon ce document de synthèse, «la pénibilité au travail résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité, sont susceptibles de nuire à la santé de tous les travailleurs à des termes et degrés variables».

Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des CHR en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :55.10Zp ,56.10A 56.10B ,56.30Zp ,56.21Z ,93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF56.10B et 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 etpaie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Les partenaires sociaux entendent souligner leur volonté de ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi notamment à destination des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inciter les entreprises à la prévention de la santé au travail et à leur apporter une aide technique, en particulier pour les TPE, en mettant en exergue des outils ou des préconisations en la matière afin notamment que ces entreprises puissent remplir au mieux leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, par exemple).

Article 2 Objet

Le présent accord est conclu en faveur de la préservation de la santé au travail. Il a pour objet de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permette de prévenir, de détecter, d'éviter et de traiter au mieux les risques physiques et psychosociaux au travail afin que ces entreprises puissent respecter leurs obligations légales respectives selon l'effectif de chacune.

Il vise à préciser l'ensemble des possibilités d'actions concrètes dans le domaine et le suivi de ces actions. Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour prendre en compte les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance dont disposent les seniors et souhaitent non seulement promouvoir leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

Article 3 **Définitions**

3.1 **La pénibilité**

La santé au travail concerne, en plus des risques psychosociaux, le problème de la pénibilité au travail. Sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une étude préalable diligentée par le groupement d'intérêt économique «HCR Prévoyance» et un cahier des charges a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

3.2 **Les risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels, d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de la situation de travail.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

On entend par stress au travail, «un état survenant lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face» (ANI du 2 juillet 2008).

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral consiste en «des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail, «aucun salarié ne doit subir des faits :

— Soit d'harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

— Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

L'ANI du 26 mars 2010 reprend la définition de la violence au travail issue du Bureau International du Travail. Il s'agit de «toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail». La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (y compris le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale ou physique.

Tous ces risques contribuent à la détérioration de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

Article 4 **Identification et évaluation des facteurs de risque dans la branche des chr**

4.0 **Facteurs de risques professionnels**

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail sont :

1^o Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

2^o Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

4.1

Identification des risques

Concernant la pénibilité, parmi les facteurs de risque identifiés par la loi, ceux qui peuvent plus spécifiquement concerner le secteur des HCR sont les suivants :

— Au titre des contraintes physiques marquées :

Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

Les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

— Au titre de l'environnement physique agressif :

Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ; Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

— Au titre de certains rythmes de travail :

Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Dans ce cadre, les parties seront attentives à la situation des salariés alternant horaires de jours et horaires de nuit.

Leur application au secteur des HCR :

Les facteurs de pénibilité physique identifiés dans la branche et sur lesquels les parties doivent porter leur attention sont les suivants :

— Étages : postures pénibles, manutentions manuelles et agents chimiques dangereux.

— Réception : postures pénibles et travail de nuit.

— Salle / Bar : postures pénibles, manutentions manuelles et travail de nuit.

— Cuisine : postures pénibles et agents chimiques dangereux et éventuellement, selon l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il appartiendra à chaque employeur d'évaluer les facteurs de pénibilité en fonction de l'environnement de travail et de la structure de l'entreprise. En effet, compte tenu de la diversité des entreprises que regroupe la branche des HCR (constituée principalement de TPE et de PME), les conditions de travail sont différentes dans chaque entreprise. Ainsi, chaque poste de travail est unique d'une entreprise à une autre.

De plus, une attention particulière doit être portée aux salariés soumis à la polyexposition. La diversité des tâches ou le développement des coopérations entre salariés d'un même service ainsi que le développement de la plurivalence peuvent être un moyen de lutter contre la pénibilité de certains postes. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent les parties à mettre en œuvre des actions dans ce sens.

La Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et le Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 visent des contraintes physiques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

Facteur de pénibilité	Critère d'exposition significative retenu
Bruit	L'exposition à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A), plus de 20 heures par semaine
Températures	Le travail à une température supérieure à 30°C ou inférieure à 5°C Plus de 20 heures par semaine. Et de 12 semaines par an.
450 Mise à jour (juillet 2025) Postures	Le travail à genoux, les bras en l'air, accroupi, le travail à l'épaule (60° d'inclinaison de l'épaule) et les positions forcées des articulations. Plus de 3 heures 30 par jour et plus de 20 heures par semaine.

Facteur de pénibilité	Critère d'exposition significative retenu
Manutention	La manutention manuelle de charge correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. La manutention manuelle de plus de 3 tonnes par jour. Par ailleurs, il est rappelé que la législation n'autorise pas le port habituel de charges unitaires supérieures à 55 kg pour les hommes et 25 kg pour les femmes (sauf autorisation médicale préalable spécifique). (cf. norme AFNOR NFX 35-109 de 2009, révisée en octobre 2011)
Travail de nuit ¹	Travailleur qui : Soit, accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps quotidien pendant la période de travail de nuit ;
	Soit, accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence.
Agents chimiques dangereux	Exposition à des agents classés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction par l'Union Européenne et par le Centre International de Recherche sur le cancer - Substances classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360 Exposition à des agents ayant un effet cancérogène suspecté - Substances classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361 Exposition à des agents chimiques dangereux pour la santé soumis à une valeur limite d'exposition professionnelle réglementaire contraignante ou indicative Plus de 2h par semaine Sans protection collective et/ou individuelle
<p>Extrait avenant du 5 février 2007</p> <p>¹ 12.1 : Définition du travail de nuit</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1 alinéa 2 du code du Travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.</p> <p>12.2 : Définition du travailleur de nuit</p> <p>Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien, - soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage «horaire de nuit» pour les établissements permanents sur l'année civile, - soit sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents. 	

Plusieurs types d'indicateurs permettent d'identifier les risques psychosociaux. Ils portent sur :

- l'exigence du travail (quantité, pression temporelle, complexité, conciliation vie professionnelle et privée) ;
- la charge émotionnelle (relation au public, peur) ;
- l'autonomie et les marges de manœuvre dans le cadre du travail (mode opératoire, sollicitation des compétences, participation aux décisions) ;
- les rapports sociaux ;
- l'insécurité dans l'emploi ;
- les conflits de valeur (éthique).

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress propose une liste de facteurs de stress. Il s'agit notamment :

- de l'organisation et des processus de travail,
- des conditions et de l'environnement de travail,
- de la communication,
- et des facteurs subjectifs tels que le manque de soutien ou les pressions émotionnelles et sociales.

Certains signes peuvent révéler la présence de stress au travail :

- niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ;
- niveau élevé de rotation de personnel, notamment de démission ou plaintes fréquentes des travailleurs ;
- taux de fréquence des accidents du travail élevé ;
- des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres ;
- d'une augmentation significative des visites spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail évoque l'influence de l'environnement de travail sur l'exposition des personnes à ces phénomènes.

4.2

Évaluation des risques

En vue d'évaluer les risques psychosociaux, il convient de prendre en compte tous les facteurs de risque :

-
- ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien social) ;
 - ceux liés aux relations de travail (management, relations interprofessionnelles, usagers, clients) ;
 - ceux liés aux tensions de valeurs (vie professionnelle et privée, qualité du travail)
 - ceux liés aux changements (restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi, réorganisation, déménagement).

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation des risques relevant du périmètre de l'entreprise est une condition indispensable permettant de garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installation et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désignera un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette concertation est ensuite portée à la connaissance des salariés et le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation doivent être retranscrits dans le document unique qui doit être impérativement actualisé de façon régulière, au minimum chaque année et :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail ou de toute autre instance extérieure compétente.

Un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Article 5

Prévention et actions

5.1

Prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat, qui s'étend à la santé mentale.

Au titre de cette obligation de sécurité de résultat, il est tenu de procéder à l'affichage des consignes de sécurité (plan d'évacuation accompagné d'exercice en cas d'incendie), fournir les équipements spécifiques pour certaines catégories de personnel (chaussures de sécurité, gants, masques).

L'hygiène générale et l'aménagement des locaux sont des points de sensibilisations importants même si certaines mesures sont à normer en fonction de la taille des établissements (mise à disposition de WC et de douche, points d'eau potable, vestiaires, lieux de pause équipé, lieu de restauration).

Pour prévenir ces risques, l'employeur est tenu :

- d'éviter les risques ;
- d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- de combattre les risques à la source ;
- d'adapter le travail à l'homme, en vue notamment d'éviter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail ;
- de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité

Afin d'assurer la traçabilité individuelle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, tout employeur doit

remplir une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risque mentionnés à l'article 4.1 du présent accord.

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé au travail du salarié, en prenant en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés.

Elle est transmise au médecin du travail afin de compléter le dossier médical en santé au travail du salarié.

Une copie de cette fiche doit être remise au salarié :

en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou maladie professionnelle ;

en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas (maladie ou accident non professionnelle) ;

lors de son départ de l'entreprise.

Par ailleurs, elle est tenue à la disposition du salarié et est susceptible d'être rectifiée sur sa demande.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser et attirer l'attention des entreprises sur la tenue de cette fiche. En effet, tout l'intérêt est de constituer un outil de suivi de la santé au travail du salarié afin de permettre une anticipation dans le cadre de son parcours professionnel.

Elle peut ainsi permettre aux entreprises d'envisager la mise en œuvre, si nécessaire, en concertation avec le salarié, de mesures adéquates en vue de préserver sa santé au travail, telles que proposition de reclassement ou aménagement du poste de travail.

5.2 Actions

L'employeur doit se conformer aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention, il doit réaliser des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

- Un meilleur accueil des salariés dans l'entreprise : l'employeur désigne au sein, de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux postes de travail.

- Une formation à l'hygiène et à la sécurité : la dynamique d'amélioration de la santé au travail repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique doit être organisée. Cette formation doit être répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures.

- L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, information permettant au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

- Une mise à disposition d'équipements de protection appropriée : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de risques spécifiques. Ils sont d'ailleurs tenus de les utiliser.

- Le rôle essentiel de l'organisation du travail : la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, doivent être déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière des jours de congés, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés aux salariés pour accomplir sa tâche.

- Évaluation des conséquences des facteurs de pénibilité sur la santé et définir les dispositions de prévention, de protection visant à éliminer ces facteurs :

- en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;

- en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est à dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et du personnel de l'encadrement ;

- en recherchant l'adaptation du poste de travail au salarié à partir de la perception du salarié sur la pénibilité de son poste ;

- en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste de travail ;

- en prenant toute disposition pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail.

- Le développement des coopérations entre salariés d'un même service ou entre services : les binômes classiques (notamment aux étages) et binôme juniors 1 seniors.

Article 6 **Les acteurs impliqués**

6.1

La médecine du travail et la surveillance médicale

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du rôle de conseil des services de santé au travail afin d'éviter tout altération de la santé des salariés du fait de leur travail lors de leur vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, est le conseiller des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l'hygiène générale de l'établissement ;
- les modifications apportées aux équipements ;
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Ainsi, les employeurs doivent veiller au respect de leurs obligations, à savoir :

- l'adhésion annuelle aux services de santé au travail,
- l'affichage de leurs coordonnées sur le lieu de travail,
- le suivi médical obligatoire de leurs salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé qui s'effectue à l'embauche, au cours de l'exécution du contrat de travail et après une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut à cette occasion constater l'inaptitude du salarié.

La surveillance de l'état de santé des salariés est, en effet, assurée essentiellement au moyen d'examens médicaux obligatoires, à savoir :

- La visite médicale d'embauche : sauf exceptions prévues par le Code du travail, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, ils bénéficient de cet examen avant leur embauche.

- La visite médicale périodique : en principe, tout salarié doit bénéficier d'une visite médicale au moins tous les deux ans afin notamment de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail. En fonction de situations particulières, il est possible pour le médecin du travail de demander un suivi individuel plus rapproché.

- La visite médicale de pré-reprise : en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, tout salarié en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de 3 mois doit bénéficier d'une visite de pré-reprise. Cette visite doit être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. L'avis du médecin du travail devra être à nouveau sollicité lors du retour du salarié dans l'entreprise.

- La visite médicale de reprise : le salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise au plus tard dans le 8 jours suivant son retour :

- après un congé maternité
- après une absence pour maladie professionnelle
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ; de maladie ou d'accident non professionnel.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Surveillance médicale renforcée : certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Il s'agit :

- des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- des femmes enceintes ;
- des travailleurs handicapés ;
- ainsi que des salariés exposés à certains risques (amiante, bruit...).

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge des modalités (fréquence, nature des examens) de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes. Cette surveillance doit

comprendre au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le travailleur de nuit est également soumis à une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et, par la suite, au minimum tous les 6 mois.

Ils rappellent également que l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

La cotisation annuelle des employeurs à leur service de santé au travail constitue un forfait annuel de prévention indépendant de la périodicité du suivi médical individuel. Ce forfait finance un ensemble d'actions et de prestations définies par chaque service de santé au travail en réponse aux besoins et aux souhaits des adhérents en contrepartie de leurs cotisations. Ces actions sont réalisées par des équipes pluridisciplinaires comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces actions comprennent notamment :

- l'aide à l'évaluation des risques professionnels (fiche d'entreprise ; document unique et fiche individuelle d'exposition) et la réalisation d'actions de prévention en milieu de travail pour prévenir ces risques, en lien avec leur évaluation et évolution dans le temps ;
- le suivi médical individuel des salariés (susvisé), prioritairement ciblé sur les populations les plus exposées aux risques professionnels ;
- des actions collectives et individuelles de sensibilisation et de prévention en sécurité et santé au travail.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tous les documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes prestations sont organisées par les services de santé au travail afin d'aider les entreprises à répondre à leur obligation de prévention vis-à-vis de leurs salariés. En conséquence, il appartient aux employeurs de solliciter leur service de santé au travail afin d'exprimer leurs besoins au regard des prestations offertes.

6.2

Les institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises concernées, les Délégués du Personnel (OP) sont investis des missions dévolues aux membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

Les DP et le CHSCT ont notamment pour rôle de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

Les partenaires sociaux s'entendent à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du personnel dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques.

- Les CHSCT constituent les acteurs majeurs dans le domaine. Les questions de santé mentale font partie du champ de compétence des CHSCT. Les réunions sont l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, faisant de cette instance un lieu privilégié de dialogue et de prévention des risques.

- Les délégués du personnel, par leur mission afférente aux conditions de travail qui leur est attribuée, peuvent jouer un rôle dans la révélation de situation non propice à l'épanouissement des salariés à leur poste de travail.

À cet égard, les réunions mensuelles sont un moment essentiel à l'instauration d'un dialogue efficace et de qualité avec les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, notamment à leur santé physique et mentale, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, sans délai, à une enquête avec le délégué du personnel et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Les partenaires sociaux estiment qu'à la base de toute relation ou de dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs, le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doit être la règle.

6.3

Rôle des partenaires extérieurs à l'entreprise

Des structures extérieures à l'entreprise peuvent concourir à améliorer la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise en apportant une aide technique au chef d'entreprise. Il s'agit notamment des services interentreprises de santé au travail, des Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), des CARSAT ou de tout consultant spécialisé.

Article 7

L'emploi des seniors

Les parties conviennent de la nécessité d'anticiper la problématique de maintien en activité des seniors.

Par ailleurs, les parties à l'accord rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune distorsion concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération vis-à-vis des seniors ne saurait être acceptée.

Le présent article est une première étape dans le traitement du sujet de l'emploi des seniors.

7.1

L'Entretien de seconde partie de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet entretien est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers, et des perspectives d'emploi, sur ses compétences, le maintien de son employabilité, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de seconde partie de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existant dans l'entreprise.

Un entretien se tient tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur ou à défaut, sur demande du salarié.

En application de l'article L. 6321-1 du Code du Travail, cet entretien est obligatoire dans les entreprises employant au moins cinquante salariés.

Par cet accord de branche, les parties signataires attirent l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés sur ce dispositif et les incitent à le mettre en place.

7.2

Dispositif de maintien des cotisations vieillesse à taux plein

Tout salarié à temps complet se trouvant à 2 ans au plus de la date lui permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut décider de réduire son horaire contrat en temps partiel et bénéficier ainsi du dispositif dans les conditions prévues ci-dessous.

L'aménagement de fin de carrière permet de maintenir le salarié à son poste de travail en prenant en compte les contraintes des salariés.

Ces aménagements répondent aux intérêts du salarié, bénéficiant d'un allègement de sa charge de travail, et de l'entreprise pouvant ainsi optimiser l'utilisation des compétences et de l'expérience du salarié.

Les salariés à temps complet définis ci-dessus peuvent demander à bénéficier pour une durée de 2 ans au plus d'un aménagement de leur temps de travail en diminuant leur durée du travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra joindre à sa demande tout document permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

1)

Dispositif de «surcotisations» (article L. 241-3-1 du CSS)

Dans le cas d'un passage d'un temps de travail d'un salarié à temps plein à un horaire à temps partiel diminuant de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisation destinée à financer l'assurance vieillesse est maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Ce dispositif sera caduc si cette prise en charge n'est plus exonérée de cotisations de sécurité sociale. Dans une telle hypothèse, une nouvelle négociation sera entamée afin de trouver une solution permettant notamment de maintenir la situation des salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

2)

Indemnités de départ reconstituées sur la base de l'emploi à temps plein

Le salarié à temps complet défini ci-dessus et ayant réduit son temps de travail à temps partiel amené à quitter

l'entreprise pour percevoir une pension de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait perçu s'il avait continué à exercer son emploi dans le cadre de son horaire à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et correspondant à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils envisageraient d'occuper à nouveau un poste à temps complet.

7.3

L'indemnité de départ en retraite

Les salariés de statut employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage service qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité désormais égale à :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité
Après 10 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2.5 mois de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire
Après 25 ans	3.5 mois de salaire
Après 30 ans	4 mois de salaire

Les salariés cadre bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des HCR.

Article 8

Suivi de l'application de l'accord (L'Observatoire)

Il est créé un Observatoire de la santé au travail. Sa première réunion se tiendra dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord et elle aura pour objet d'étudier la forme juridique que pourrait prendre cet observatoire.

8.1

Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative. Afin d'assurer ce paritarisme et ce quel que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collègue (salarié et employeur) représente une voix.

8.2

Missions

L'Observatoire constituera un outil de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

Il est habilité à se faire assister d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'Observatoire, la Commission Mixte Paritaire pourra être amenée à apporter les évolutions ou modifications nécessaires aux facteurs de pénibilité et notamment aux critères d'exposition retenus (cf. tableau article 4.1).

Cet observatoire s'attachera à approfondir le travail de prévention. Il recherchera à cet effet des sources de financement.

Cet observatoire collectera les «bonnes pratiques», les solutions mises en œuvre par les entreprises des HCR face aux problèmes de pénibilité afin d'en assurer la publicité.

Cet observatoire doit également ;

- réaliser des études permettant l'amélioration des conditions de travail et préconiser des solutions aux entreprises en la matière ;

- mettre en œuvre des outils de communication en vue d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la santé au travail ;

- créer des outils, à destination principalement des TPE, afin de les aider à élaborer le document unique d'évaluation des risques et les fiches individuelles d'exposition.

8.3 Périodicité des réunions

L'Observatoire se réunira au moins une fois par an.

Article 9 Durée, entrée en vigueur, dépôt

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant 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 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 Révision et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants du 30 avril 1997.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 22 janvier 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FAGIHT-GNI ;

GNC ;

UMIH ;

SNRTC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Avenant n° 1, 2 févr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNRTC ;

GNI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu par arr. 3 oct. 2024, Jo 16 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GHR ;

GNC ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 27 févr. 2025, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter du jour de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

UMIH ;

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, ont décidé par le présent accord la création et la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de la branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation collective dans la branche tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Cette commission se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche et aux Commissions Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation existantes à ce jour (articles 5 et 6 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants de 1997).

Les partenaires sociaux de la branche des Hôtels, Cafés et Restaurants affirment leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal.

Le présent accord a donc pour objet la transposition et l'amélioration des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche des Hôtels, Cafés et Restaurants, y compris celles de moins de 50 salariés

Article 1 **Missions de la CPPNI**

1.1 **Missions procédurales**

— Conformément à l'article L. 2232-9, III du code du travail, la CPPNI est une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. À ce titre, elle a une vocation exclusivement procédurale et sert uniquement de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont les titulaires exclusifs.

— La CPPNI est également une instance d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, «c'est-à-dire présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges».

1.2 **Missions d'intérêt général**

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- 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 en matière de :
 - durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail,
 - repos quotidien et jours fériés,
 - congés payés et autres congés,
 - compte épargne-temps,

et 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.

Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué

selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

— Ce rapport comprend également un bilan sur l'égalité entre les hommes et les femmes conformément à l'article 104 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

— Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

1.3

Missions spécifiques de négociation

— Conformément aux dispositions légales applicables, la commission définira les garanties applicables aux salariés dans les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

— Les partenaires sociaux décident également de faire prévaloir les dispositions des conventions et accords de branche dans les matières visées à l'article L. 2253-2 du code du travail sur les conventions et accords d'entreprise sauf lorsque ceux-ci assurent au moins des garanties équivalentes.

Article 2

Fonctionnement de la CPPNI

Avenant n° 1, 2 févr. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNRTC ;

GNI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu par arr. 3 oct. 2024, Jo 16 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GHR ;

GNC ;

UMIH.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 27 févr. 2025, étendu par arr. 30 juin 2025, JO 4 juill., applicable à compter du jour de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNC ;

UMIH ;

GHR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

La CPPNI peut se réunir en commission mixte paritaire selon les dispositions légales prévues à cet effet.

Lorsque ce n'est pas le cas, les articles ci-dessous s'appliquent.

2.1

CPPNI

2.1.1

Composition

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mise en place par le présent accord.

Elle est composée paritairément de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche. Chaque organisation pourra être représentée par trois membres maximum.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI

bénéficient, durant leur mandat, et sous réserve d'être présent lors de trois réunions de la CPPNI au cours d'une année civile, de la protection attribuée aux délégués syndicaux. L'employeur devra être informé préalablement du mandat CPPNI détenu par le salarié.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche prend effet au lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel.

2.1.2 Présidence

Chaque collège désigne à la majorité et conformément aux règles de la représentativité patronale et salariale de la branche, parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent, son représentant devant exercer la fonction de Président et/ou Vice-Président.

Ces fonctions sont alternées entre les deux collèges à l'issue de chaque mandat de deux ans. Le Président et le Vice-Président assurent la tenue des réunions, l'élaboration de l'ordre du jour.

2.1.3 Secrétariat

Les noms et les coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de ladite commission.

Le secrétariat se chargera de l'envoi des convocations par courrier numérique au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue.

(Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu) le secrétariat de la CPPNI du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants est assuré par l'organisation professionnelle dont la représentativité est la plus importante.

2.1.4 Réunions

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires.

Pour ce faire et conformément à l'article L. 2232-9, III, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Chaque réunion fera l'objet d'un relevé de décisions dès lors que l'association paritaire sera mise en place.

S'ils le jugent opportun, les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peuvent décider à la majorité de renvoyer à un groupe de travail paritaire un sujet bien spécifique dans le but de procéder à un travail technique préparatoire en amont de ladite commission en plénière.

2.1.5 Transmission de certaines conventions et accords d'entreprise

Afin de mettre en œuvre la mission de collecte, les conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, ainsi qu'au compte épargne temps, devront être transmis à la CPPNI dont l'adresse figure à l'article 2.1.3 du présent accord.

Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise avant leur envoi à la Commission.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords transmis.

2.2 Fonctionnement du paritarisme

Compte tenu du poids grandissant de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants dans l'économie nationale,

Compte tenu du nombre accru des actions à mener pour en assurer sa promotion et sa représentation,

Compte tenu de l'importance d'un dialogue social toujours plus constructif et adapté aux nécessités d'une société en perpétuelle évolution,

Les partenaires sociaux souhaitent se donner les moyens de continuer et de renforcer les missions suivantes :

- La promotion de la branche et de ses métiers par une profession unie ;
- Un cadre permettant un dialogue social permanent et pérenne ;
- Une vision claire, partagée et régulièrement actualisée de la situation économique et sociale de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux sont conscients de devoir se doter de moyens plus importants, que ces moyens

soient humains ou financiers

Ils s'accordent d'ores et déjà sur les principes suivants :

— une prise de décision dans un cadre systématiquement paritaire, à raison d'une voix par collègue, et transparent, avec des moyens contrôlés et certifiés.

— la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche des Hôtels, Cafés, et Restaurants sont représentées.

— dans ce cadre paritaire, chaque collègue est régi par les règles nationales de la représentativité patronale et salariale de la branche.

— (Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu) la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des employeurs

— (Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu) la collecte de cette contribution qui devra être pérenne et exclusivement dédiée au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, sera confiée à l'URSSAF ou, à défaut, à un OPCO. L'association paritaire gèrera la part des fonds collectés nécessaire aux actions visées à l'article 2.3.3. Elle contrôlera leur utilisation avec l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle publiera chaque année un bilan afin de respecter un principe de transparence.

— la répartition (après déduction des frais de collecte) de la contribution au dialogue social sera la suivante :

— (Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu) une part au plus de 50 % financera :

m les études et expertises qui seront demandées par les partenaires sociaux (et notamment et de manière prioritaire le rapport de branche),

m le fonctionnement de l'Observatoire (qui intégrera les missions de l'Observatoire prévu à l'article 8 de l'accord sur la santé au travail et l'emploi des seniors dans les HCR du 11 juillet 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015),

m les actions de promotion de branche,

m la communication ainsi que le fonctionnement de l'association et de la CPPNI.

une part à minima de 50 % sera affectée aux organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche et répartie à parts égales entre chaque collègue.

Chaque collègue déterminera par accord interne la répartition de cette somme entre les différentes organisations représentatives au sein du collègue.

Elle permettra notamment de participer à la promotion du paritarisme, du dialogue social et à la formation. Chaque dépense sera dûment justifiée.

Dans les limites ci-dessus, le Conseil d'Administration déterminera chaque année le pourcentage précis de cette répartition. À défaut d'accord en Conseil d'Administration, la répartition sera réalisée selon les pourcentages indiqués ci-dessus : 50 % pour les études et expertises, et 50 % affecté aux organisations représentatives.

2.3

(Avenant n° 1, 13 déc. 2023, étendu) - Contribution de financement du paritarisme

2.3.1

Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme

Il est institué une contribution pour le financement de la négociation collective à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette contribution est due par toutes les entreprises et établissements ayant au moins un salarié, qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997, tels que définis par l'article 1^{er} de ladite Convention.

(Avenant n° 2, 27 févr. 2025, étendu) La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour l'année 2025, le montant minimal de contribution ne pourra pas être inférieur à 50 euros par an.

Pour les années suivantes, si la collecte est réalisée par l'URSSAF, ce montant minimal ne s'applique pas.

Les autres modalités applicables à son paiement (échéance, pénalités de retard...) sont définies par l'association paritaire prévue par l'article 2.3.2.

2.3.2

Recouvrement et gestion de la contribution par une association paritaire

En application des dispositions prévues à l'article 2.2 de l'Accord du 22 janvier 2019, les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants décident de créer une association paritaire dénommée «APG HCR».

Cette association est composée de membres issus :

- du collège des organisations syndicales salariales représentatives au sein de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants ; et

- du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, à la suite des résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel.

L'association a notamment pour objet :

- d'appeler et de recouvrer la contribution visée à l'article 2.3.1 ;

- de gérer, de manière transparente et conformément aux dispositions du présent Accord, les fonds destinés au financement du paritarisme ;

- de répartir la contribution entre les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, et en fonction des arrêtés fixant la représentativité dans la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997.

Il est convenu que l'association peut ensuite déléguer tout ou partie de ces missions à tout organisme extérieur de son choix dans le cadre d'une convention de gestion.

Des Statuts fixent les modalités d'organisation et le fonctionnement de l'association.

Chaque collège désignera à la majorité et conformément aux règles de la représentativité patronale et salariale de la branche, parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent, son représentant devant exercer la fonction de Président et/ou Vice-Président. Ces derniers seront assistés dans leurs tâches par un Trésorier et un trésorier-adjoint désignés dans les mêmes conditions. Ces fonctions sont alternées entre les deux collèges à l'issue de chaque mandat de deux ans.

2.3.3

Affectation de la contribution pour le financement du paritarisme

Les sommes collectées au titre de l'article 2.3.1 sont affectées notamment par l'association paritaire :

- à la réalisation d'études et d'actions communes nécessaires aux négociations paritaires ;

- à la mise en œuvre des missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) telles que définies par l'article 1 de l'Accord du 22 janvier 2019 ;

- à l'encadrement des frais de réunion de la CPPNI et des différentes instances paritaires de la branche HCR ;

- plus généralement, aux actions de promotion et de développement décidées par les instances paritaires de la branche HCR en vue de développer la négociation collective ;

- aux frais de fonctionnement de l'association paritaire.

Article 3

Saisine de la CPPNI

La saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou d'employeurs représentative de la branche, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Chaque organisation patronale représentative et chaque organisation syndicale représentative est représentée par les membres de la CPPNI conformément à l'article 2.1.1 du présent accord.

Le dossier de la 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

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI qui dispose d'un délai de deux mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé réception du dossier complet. Ce délai est suspendu pendant les congés scolaires d'été, à savoir les mois de juillet et août.

L'avis rendu par la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

Cet avis est rendu selon les règles suivantes :

- chaque collège dispose d'une voix ;

- la position de chaque collège est prise selon les règles de la représentativité *nationale* (*Terme exclu de l'extension*

par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août) patronale et salariale de la branche.

Article 4 Calendrier

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier suivant :

- Mise en place de la CPPNI : 1^{er} trimestre 2019
- Négociation et signature de l'accord de mise en place du fonctionnement du paritarisme : 2^{ème} trimestre 2019
- Mise en place de l'association paritaire : 3^{ème} trimestre 2019
- Choix du collecteur par l'association : 3^{ème} trimestre 2019
- Mise en place de la contribution : 4^{ème} trimestre 2019
- Mise en place de l'Observatoire pour l'élaboration du rapport de branche : 1^{er} trimestre 2020

Article 5 Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 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 Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 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.

Activité réduite pour le maintien en emploi (APLD)

Accord du 25 mai 2021

[Étendu par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill. mod. arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNI ;
GNC ;
SNRTC ;
Umih.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
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 secteurs du voyage et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des fermetures de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et restrictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette crise touche de plein fouet l'aviation avec un trafic mondial en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin sans précédent dans l'histoire de l'aviation. Selon l'Association internationale du transport aérien (IATA), qui regroupe la plupart des compagnies aériennes du monde, le nombre de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul continent n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles de Gaulle et Orly) avait annoncé avoir accueilli 33,1 millions de passagers sur 2020, soit une baisse par rapport à l'année précédente de 69 % (– 71 % pour l'international, – 72 % pour l'Europe et – 58 % pour les vols domestiques en France). Face à une nette baisse du trafic au premier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, avait même fermé, fin mars, pour ne rouvrir que fin juin. À Roissy et Orly, encore aujourd'hui, des terminaux restent fermés.

«Le premier trimestre de l'année restera extrêmement difficile», écrit l'IATA, face à la montée des cas partout dans le monde, l'apparition de variants plus contagieux, qui ont contraint à prendre des restrictions encore plus fortes sur les voyages, même en France. «Bien que le déploiement du vaccin soit une bonne nouvelle pour l'espace aérien, la vaccination a été lente jusqu'à présent, et cela prendra du temps avant que son impact se reflète sur le nombre des passagers», pronostique l'IATA.

Un retour à la normale n'est prévu qu'à partir de 2024 selon l'Association du Transport Aérien International voire entre 2024 et 2027 pour la société Aéroports de Paris.

La chute du tourisme international a un impact majeur direct sur l'industrie hôtelière, touchée par ailleurs de plein fouet par la crise sanitaire.

Par ailleurs, les mesures de confinement du printemps, les restrictions sanitaires qui ont accompagné le déconfinement, les nouvelles mesures restrictives prises à l'automne 2020 puis au printemps 2021 et les mesures restrictives concernant notamment le secteur de l'événementiel ont fortement impacté la branche HCR dans toutes ses composantes : hôtels, restaurants, bars, traiteurs,...

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la suite d'un second trimestre 2020 presque à l'arrêt (la baisse avait atteint – 88 %), les professionnels de la filière HCR restent très affectés par la crise sanitaire au cours de la saison estivale.

À un an d'intervalle, leur chiffre d'affaires chute de – 30 % sur l'ensemble du troisième trimestre 2020. La tendance annuelle plonge un peu plus pour s'inscrire en deçà à – 36 % à l'issue de l'été (source XERFI / i+c).

Concernant l'hôtellerie, la crise se traduit par un recul de 35 % du chiffre d'affaires.

À fin septembre 2020, le RevPAR (taux d'occupation x prix moyen) hôtelier global en France s'établissait en retrait de 57,5 % par rapport à l'année 2019 (source Observatoire Mkg Consulting - 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.

Les spécialistes prévoient que les niveaux d'occupation des hôtels européens ne se redresseront pas avant 2023.

Concernant la restauration, elle enregistre un recul à la fin du 3^{ème} trimestre de 27 %, grâce à une amorce de reprise à la suite du premier déconfinement.

Toutefois, les perspectives du dernier trimestre sont extrêmement alarmistes compte tenu du nouveau confinement et des très sérieuses incertitudes autour des fêtes de fin d'année, (source XERFI / i+c)

Quant aux débits de boissons, le recul est de 23 % au 3^{ème} trimestre ((source XERFI / i+c).

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 entraînant notamment la chute du trafic aérien) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21h 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 table 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.

«Les professionnels de l'hébergement-restauration devront attendre l'année 2022 pour espérer retrouver un niveau d'activité comparable à celui du début 2020. Avec une saison quasi blanche pour les stations de ski et un horizon de réouverture des bars et des restaurants inconnu, le redressement de l'activité sera très graduel en 2021. Et même si de nombreux voyages et événements initialement prévus en 2020 peuvent sans doute être réalisés en 2021, ils

ne viendront pas en sus, les temps et budgets loisirs des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nombreuses défaillances d'entreprises sont à prévoir parmi les établissements les plus fragiles ce qui limitera la capacité de rebond du secteur». (étude Xerfi - avril 2021).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid 19, dont les répercussions atteignent directement et durablement les professionnels de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle et prendre le relais des mesures d'activité partielle mises en place pour le secteur HCR jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2021.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique et social.

L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences et les qualifications des salariés au sein des entreprises de la branche.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronales et syndicales est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc 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.

Grace à ce dispositif, les entreprises pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent fortement la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent : *celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés (Termes exclus de l'extension par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill.).*

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 Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill. mod. 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.

(Al. exclu par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill. mod. par arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept.) Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment et nécessairement porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

(Al. exclu par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill. mod. par arr. 17 sept. 2021, JO 21 sept.) Par ailleurs, 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 délégués syndicaux. 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.

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, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment et nécessairement porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, 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 délégués syndicaux. 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 HCR, 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
- 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) 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, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à 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° 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° 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 ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

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 conventionnelle ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 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 réduite.

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.

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.

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'ensemble 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 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 dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 CHRD.

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.

En effet, les partenaires sociaux de la Branche rappellent 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.

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, de qualification 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 associés 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 couvriraient 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'Etat et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE HCR pour assurer le suivi des mesures.

7.3 Autres engagements

1 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.

2 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 à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont 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.

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 ou de validation

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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 26 juill. 2021, JO 27 juill.) 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**

La CPPNI aura la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants par tranche de 6 mois en sollicitant la CPNE HCR :

- nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- nombre de salariés concernés,
- volume d'heures total sur la période,
- nombres de CPF mobilisés sur la période,
- nombre de parcours PRO-A signés.

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 à l'issue du second semestre 2021.

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.

Jours d'absences rémunérés en cas de maladie de l'enfant

Avenant n° 34 du 19 juin 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 15 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMIH ;

GHR ;

GNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CGT ;
INOVA CFE CGC ;
FS CFDT.

Préambule

L'amélioration de la prise en compte d'un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs est un enjeu majeur de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants.

Conscients des difficultés d'organisation auxquelles les parents peuvent être confrontés, les partenaires sociaux souhaitent les accompagner, notamment lors de la survenance de la maladie de leurs enfants.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Elles s'appliquent à 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 Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et 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 composé de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 Jours au bénéfice des salariés en cas de maladie de l'enfant

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, justifiant d'un an d'ancienneté, bénéficient des dispositions du présent accord, en complément des dispositions légales en vigueur.

Article 2-1 Hospitalisation

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas d'hospitalisation d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 16^{ème} anniversaire, ledit salarié bénéficiera de trois jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2-3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif d'hospitalisation de l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2-2 Maladie

À défaut de dispositions existantes au sein de l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant inscrit sur le livret de famille du salarié et jusqu'à la date de son 10^{ème} anniversaire, ledit salarié pourra bénéficier, sur le nombre de congés non rémunérés pour enfant malade autorisé par les dispositions légales, de deux jours d'absence par période de référence telle que définie à l'article 2-3.

L'absence du salarié n'entraîne pas de perte de rémunération, sous réserve que le salarié fournisse un justificatif médical mentionnant que le parent doit rester avec l'enfant.

Les parents travaillant dans une même entreprise peuvent bénéficier successivement de cette disposition.

Article 2-3 Période de référence (1^{er} janvier - 31 décembre)

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés pour enfant malade est fixé au 1^{er} janvier de chaque année.

Les dispositions des articles 2-1 et 2-2 sont cumulables au cours d'une même période de référence.

Article 2-4 **Décompte des congés**

Le décompte des droits aux congés pour enfant malade est exprimé en jours travaillés et sont rémunérés comme du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par le présent avenant.

Article 3 **Articulation des dispositions conventionnelles avec le cadre légal**

Les dispositions du présent avenant ne se confondent pas avec les dispositions légales et conventionnelles prévues dans le cadre :

- Du congé de présence parentale (Article L. 1225-62 du Code du travail) ;
- Du congé pour soigner un membre proche de sa famille ou du «congé proche aidant» (Article L. 3142-16 du Code du travail) auxquelles elles s'ajoutent.

Article 4 **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 avenant 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.

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

Article 5 **Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 6 **Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent avenant 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'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

