IDCC 2060 Brochure 3297

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2024

Cafétérias et assimilés (chaînes)

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998. Etendue par arrêté du 20 décembre 1999 JORF 29 décembre 1999 3
Article - Préambule 3
Titre Ier : Conditions générales 3
Article 1 - Champ d'application 3
Article 2 - Entrée en vigueur - Durée 3
Article 3 - Révision ou modification 3
Article 4 - Dénonciation 4
Article 5 - Droits acquis 4
Article 6 - Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche 4
Article - Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale 4
Article 7 - Liberté d'opinion 4
Article 8 - Droit syndical 5
Article 9 - Représentation du personnel 5
Titre III : Égalité professionnelle 6
Article 10 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes 6
Titre IV : Contrat de travail 6
Article 11 - Embauche 6
Article 12 - Contrat à durée indéterminée 7
Article 13 - Conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel 7
Article 14 - Travail de nuit 8
Article 15 - Travailleurs handicapés 9
Article 16 - Emploi des travailleurs étrangers 9
Article 17 - Promotion interne 9
Article 18 - Hygiène et sécurité 9
Article 19 - Tenues et vêtements de travail 9
Titre V : Apprentissage et formation 9
Article 20 - Apprentissage 9
Article 21 - Formation professionnelle 10
Titre VI : Durée du travail 10
Article 22 - Durée hebdomadaire du travail 10
Article 23 - Temps de repos entre 2 jours de travail 10
Article 24 - Heures supplémentaires 10
Article 25 - Repos hebdomadaire 10
Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles 10
Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail 11
Article 26 - Congés payés 11
Article 27 - Indemnités de congé 12
Article 28 - Congés d'ancienneté 12
Article 29 - Congés pour événements familiaux 12
Article 30 - Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade 12
Jours fériés 12
Jours fériés 13
Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles 13
Article 32.1 - Indemnisation maladie 13
Article 32.2 - Garantie de l emploi 13
Article 32.3 (1) - Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle 13
Article - Intitulé 14
Titre VIII : Rupture du contrat de travail 14
Article 33 - Préavis 14
Article 34 - Dispositions spécifiques au licenciement économique 14
Article 35 - Indemnisation du licenciement 15
Article 36 - Départ à la retraite 15
Titre IX : Classifications et salaires 16
Article 37 - Classifications 16
Article 38 - Salaires minima par niveau 21
Titre X : Commission de conciliation 22
Article 39 - Commission de conciliation 22
Titre XI : Dépôt et extension 22
Article 40 - Dépôt et extension 22
Textes Attachés 23

Annexe à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés relative au positionnement des emplois repères Annexe à la convention collective nationale du 28 août 1998 23
Avenant n° 1 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires, au temps partiel et au travail de nuit 23
Adhésion par lettre du 25 octobre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA 25
Avenant n° 2 du 2 mai 2005 relatif à la grille de classification de la catégorie des cadres 25
Adhésion par lettre du 16 septembre 2005 du syndicat national CFTC hôtellerie-restauration à l'avenant du 2 décembre 2003 26
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif à la grille de salaires, la classification des CQP agent de restauration et assistant d'exploitation et la mise à la retraite 26
Avenant n° 5 du 12 février 2007 relatif à la négociation annuelle de branche 28
Avenant n° 6 du 23 septembre 2008 relatif à l'indemnisation des participants aux négociations 29
Avenant n° 7 du 15 janvier 2009 relatif à l'insertion professionnelle 29
Avenant n° 8 du 15 janvier 2009 relatif à la négociation annuelle de branche 31
Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire 31
Avenant n° 9 du 24 juillet 2009 relatif à l'indemnisation maladie et à l'indemnité de licenciement 33
Accord du 24 juillet 2009 relatif au contrat d'avenir du secteur de la restauration 34
Avenant n° 10 du 22 janvier 2010 relatif à la formation professionnelle 36
Avenant n° 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications 39
Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance 45
Avenant n° 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés 47
Avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales 47
Avenant n° 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013 48
Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service (CPNEFP-RCLS) 49
Avenant n° 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle 51
Avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 52
Avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 57
Accord du 10 décembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance 60
Accord du 15 juillet 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi 70
Textes Salaires 77
Avenant n° 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires 77
Avenant n° 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires 78
Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel 78
Avenant n° 18 du 9 juillet 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 79
Avenant n° 22 du 11 avril 2024 relatif aux salaires 80
Textes Extensions 83
Arrêté du 20 décembre 1999 83
ARRETE du 7 juin 2004 83
ARRETE du 18 juillet 2005 83
ARRETE du 12 décembre 2006 84
Textes parus au JORF 85
Arrêté du 28 décembre 2018 85
Arrêté du 17 février 2020 85
Arrêté du 9 août 2021 86
Arrêté du 17 septembre 2021 87

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CHAÎNES DE CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS DU 28 AOÛT 1998. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 20 DÉCEMBRE 1999 JORF 29 DÉCEMBRE 1999

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO, iblmmuee Péricentre, rue Van-Gogh, 59658 Villeneuve-d'Ascq Cedex.
Syndicats signataires	FGTA-FO, 7, paasgse Tenaille, 75014 Piars ; CFE-CGC SEHOR, 59-63, rue du Rocher, 75008 Pairs ; CFTC-HRCBC, 8, baevolurd Berthier, 75017 Paris.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des ccmeormes et des sirceves USNA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blegonat Cedex, par lterte du 25 ocrobte 2004 (BO CC 2005-9).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Ce ttexe se substitue, puor les ernetprsies dnot l'activité plinrcpaie répond à la définition donnée à l'article 1er de la présente cvnntioeon cillcetove nationale, à l'ensemble des ttxees signés précédemment dnas le cadre du sceeutr des hôtels, cafés, rsarttnuaes (HCR), à l'exception des textes suivants:

Accord ciecolltf naantiol ctisnotutif de la CNPE/IH du 12 jneavir 1982 étendu par arrêté du 7 mai 1982.

Accord noitnaal sur l'insertion des jnuees par la friooatmn en aranenlcte dnas l'industrie hôtelière du 20 février 1985 étendu par arrêté du 22 jiun 1987.

Accord de bhcrane du 22 mai 1985 sur les ocetfjibs et les mnyoes de la firtmaoon pilensrosfleone étendu par arrêté du 11 oobrcte 1985 modifié par aeavnnt du 27 ooctbre 1992.

Accord du 9 arvil 1992 sur le fimennnacet de la fratiomon psolifeenrsnole des esnerirtpes de monis de 10 slariés étendu par arrêté du 4 mras 1993.

Accord-cadre de bahrcne du 27 smpreebte 1993 raitlef à l'affectation des fdnos versés par les etrrenspies de l'industrie hôtelière aux cenetrs de foomtrian des apprentis.

Accord de jiun 1994 reatlif à l'affectation des fdons versés par les etprreiness de l'industrie hôtelière aux cnteres de faromoitn des apprentis.

Accord sur l'apprentissage dnas l'industrie hôtelière du 14 décembre 1994, étendu par arrêté du 24 jiun 1996.

Accord du 20 décembre 1994 praotnt atce contititsuf de l'organisme pairarite celocelutr de l'industrie htelière et des activités connexes, FAFIH, étendu par arrêté du 13 février 1996.

Accord de jiun 1995 rtaelif à l'affectation des fnods versés par les eenirerpsts de l'industrie hôtelière aux cnerets de fmooriatn des arpetpins de l'industrie hôtelière puor 1995.

Accord niatanol cotlcelif sur le captail tepms de fairtmoon dnas l'industrie hôtelière du 27 décembre 1995 et son aennavt n° 1 du 1er février 1996, étendus par arrêté du 28 jiun 1996.

Accord de jiun 1996 rielatf à l'affectation des fndos versés par les etpisrenres de l'industrie hôtelière aux cnreets de fmrioaton des aenpitrps de l'industrie hôtelière puor 1996.

Accord du 18 jiun 1997 reltaif à l'affectation des fonds versés pa les eestnirpers de l'industrie h telière aux cnetres de faritomon des anitrpeps de l'industrie hôtelière puor 1997.

Avenant du 18 jiun 1997 à l'accord du 20 décembre 1994 sur le fanmnenceit des cratntos d'insertion en areclnante dnas l'industrie hôtelière.

Accord du 18 jiun 1997 sur la giotesn paaritire de la foitaromn prnelfolnseiose cotninue de l'industrie hôtelière.

Titre Ier : Conditions générales

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

La présente conveniotn celviltcoe nationale, cncuole en acaplpotiin du tirte III du lvire Ier du cdoe du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 nmvobree 1982, s'applique à l'ensemble des eelprumoys et des salariés tarlivlanat en Farnce métropolitaine ou dnas les DOM, dnas des établissements de chaînes rnavleet plnpnameciiert du cdoe NAF 55.3A et dnot l'activité pnairipcle ciotssne à préparer et à vrende à tuos types de clientèle des aimltens et bnsiooss variés, présentés en libre-service, que le cilnet dsisope sur le ptalaeu et piae anavt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mimnium composée de tiros établissements aanyt une egnsniee ccelomraime identique.

Article 2 - Entrée en vigueur - Durée

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

La présente cnoioevtnn cleolticve nationale, conluce puor une durée indéterminée, etrne en vigueur 1 juor farnc après la ptliicbaoun au Juarnol oicieffl de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à piatrr de ctete date.

Article 3 - Révision ou modification

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Cqhuae pirate starianige puet dmdaener des mfoacoiiditns à la présente ctenovnion colcivetle nationale. Toute demadne de révision dvrea être portée, par lettre recommandée aevc accusé de réception, à la cassnaniocne des aurets pertias contractantes.

Elle dvera mntnneioer les points dnot la révision est demandée et les pproistonios formulées en remplacement.

Une cissommion patirirae devra se réunir dnas un délai qui ne purora excéder duex mios à cotmepr de la dtae de réception de la dmdeane de modification, puor emanxeir et, éventuellement, culcrone un arccod sur les pooporitsnis déposées.

Si les mifanitdocios proposées ne fnot pas l'objet d'un acorcd suos frome d'avenant, la cioovnentn cltceivloe nloaintae rsete en l'état.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

La présente covnnitoen ceivllctoe noanialte puet être dénoncée à tuot moment selon les dtoiipsnosis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, mnenonayt un préavis de tiros mois. La dénonciation diot obrimegieatolnt être globale.

Le ou les sietragains dénonçant la citonnvoen coclitvele natiolane dvronet en ifmnorer les aetrus pertais par lttere recommandée aevc accusé de réception. Le pinot de départ du préavis est la dtae de réception de la dénonciation. Les efetfs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Droits acquis

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Il est précisé que les salariés bénéficiant, à la dtae d'application de la présente cneiontvon cctlovleie nationale, de dospsotiinis puls agaeetsnvaus au trtie d'accords antérieurs, d'usages existants, ou résultant de luer cnaortt de travail, conresnvet ces aneatgvas acquis.

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

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Article 6.1

Portée

Le présent alritce s'applique dnas la liitme maximale, suaf croccnnitseas exceptionnelles, de 21 preiss en crghae par an et par oaiortginasn représentative de salariés au nivaeu national, à rsoian de tiors délégués par séance (un puor Prais - Ile-de-France et duex puor la province), puor les réunions plénières tnuees à Paris, dnot six pesris en charge mlmxeaias au trite des réunions préparatoires des otoisngarians représentatives de salariés au naievu naoitnal fixées la vlilee des réunions plénières. Il est également précisé que les délégations par onagioisatrn représentative de salariés au neaivu naoatnil penuvet être, puor les réunions plénières, composées au mauximm de qutrae délégués.

Article 6.2

Maintien du sariale

Le salarié bénéficie du mntieain de son sraliae qui lui srea payé par son epomlueyr dnas les mêmes cnoiondtis que s'il aaivt travaillé dnas l'entreprise le juor de la réunion.

Article 6.3

Indemnités

Sur présentation d'un justificatif, les otiasrnaonigs slyneicads prrounot prétendre au rueeebsmnmort :

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

- d'un repas par séance d'une vluaer miaaxlme de 7 MG ;

- d'un froaift trpoanrst par séance sur la bsae du traif RTAP en vigueur.

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

- siot de lerus fairs réels sur la bsae d'un bleilt SCNF alelr et roeutr en 2e classe, déduction ftaie des réductions éventuelles et :

- un ffaiort trnosrapt par séance sur la bsae du tiarf RTAP en vueigur ;

- duex repas par séance d'une vuelar mmaixale de 7 MG ccuhan ;

- si nécessaire, firas d'hôtel calculés sur la bsae de 27 MG ;

- siot de lures frais réels sur la bsae d'un billet d'avion aller et reotur en clssae économique, déduction fiate des réductions éventuelles, et :

- frais de ntvtaee ernte l'aéroport et la vlile ;

- un repas d'une vleaur miamlxae de 7 MG.

La vauler du miniumm garanti (MG) ruentee est clele en vueguir à la dtae de réunion.

Article 6.4

Modalités

Les indemnités ne senrot auqisces que puor les salariés fginraut sur la liste de présence.

Les jaitficiftuss et les dmanedes dvrenot être tnsimars par l'organisation sidncayle représentative qui a mandaté le délégué, dnas les 30 jorus qui sniuevt le mios de la réunion. Passé ce délai, il y arua forclusion.

Dans un délai qui ne dépassera pas 30 jours à prtiar de la présentation des justificatifs, le rebesuonmermt srea effectué par les orinnigsaotas plraaentos aux oanioaitsngrs sdnlycieas de salariés qui le répercuteront à lreus délégués.

Article - Titre II : Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les periats catcnnateorts rinescnnoesat l'entière liberté de s'associer puor la défense covtlelice des intérêts afférents à luer codontiin de salariés et d'employeurs ainsi que la pilnee liberté puor les siytncads d'exercer luer acoitn dnas le carde de la loi et des aterus dnsipoiisots conventionnelles.

Article 7 - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

L'entreprise étant un leiu de travail, les eyromlueps s'engagent à ne pas tenir comtpe de l'origine sociale, ethnique, de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fnoitcnos représentatives saylcdiens ou autres, des onpniios politiques, pehqisoiuplohs ou des coaencrys ruigesleeis puor arrêter lreus décisions de qluquee ntarue qu'elles soient, intéressant le feenocnminontt de l'entreprise et nmtnameot en ce qui cnnrceoe l'embauchage, la cntuidoe et la répartition du travail, la frmaotoin professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesrues de dslpiicine et de congédiement.

(1) Airtlce étendu suos réserve des dsiptoosniis de l'article L. 122-45 du cdoe du tairavl (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er).

Article 8 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

L'exercice du doirt sianycdl est rneconu dnas ttoues les epsneeirrts dnas le rescept des diotrs et libertés gitraans par la Ctttoniuiosn et par les dispoitiosns législatives et réglementaires en vuugeir :

-la liberté d'affichage des ciaumiocmntnos sanyecilds s'entend sur puneanax installés et désignés à cet eefft dnas des erdtoins aesesiccbls à l'ensemble du peosrnenl du leiu de travail. Simultanément à l'affichage, un elxepamire est rmeis à la doitrcein ou à l'un de ses représentants ;

-la ccleotle des cstaotioins est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du cdoe du travail. Cette ctlecloe est effectuée dnas les ctionidnos préservant l'exécution nlamore du travail, la bnnoe mrhace et le bon fneinocnoetnmt du sircvee ;

-la diifsufon des pcilaunbiots et tactrs de nrtuae sdycnlaie est autorisée dnas les lucaox réservés au poeensnrl ;

-le cotnenu des affiches, panucitolbis et tracts est lrebenimt déterminé par cqhuae oaoistangirn syndicale, suos réserve de l'application des dtiiposnioss reveiltas à la psesre ;

-les sicontes snaecydlis ecenrxet luer driot de réunion conformément aux ditsoposniis de l'article L. 412-10 du cdoe du taavirl dnas l'enceinte de l'entreprise.

Des congés eetpixcolenns rémunérés, dnas la litmie de 2 jorus par année civile, par oioritngasan scnydliae représentative et par entreprise, seornt accordés, sur justification, aux trliiautes d'un maadnt snadcyil puor la ptiaocairtpin aux réunions siancledys ou à des démarches auprès des pvoirous publics.

Des anoitrsiutaos d'absences non rémunérées, dnas la litmie de 8 jorus par année civile, puneevt être accordées, suos réserve d'un préavis d'au minos 15 jours, aux salariés élus ou purouvs d'un mdaant régulier de luer osagonraitin slnicayde puor asstiesr aux réunions statiteraus des otsnoraaigins seiydacnls nationales, sur présentation d'une ccvotoaionn écrite nmnviiatoe émanant de celles-ci.

Des arttaiosionus d'absence snot accordées aux salariés qui pteciarpnit aux réunions visées à l'article 6. Dnas ce cas, le salarié est indemnisé dnas les coinodtins ddiut article.

Article 9 - Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Article 9.1

Dispositions communes

Déroulement de carrière des représentants du personnel

Les pitreas réaffirment luer eggeanment à vior aiplpuqer les dinoosiitsps légales et ctnolineoenlnevs caernnnoct la prcttioeon dnot bénéficient les représentants élus ou désignés dnas l'exercice de lerus fonctions.

1. L'apport des représentants élus ou désignés à la vie socio-économique de luer établissement ne puet être eficfcae que si celle-ci luer dnone la possibilité d'exercer une activité pfeenlnsirosole condearnpsrot à luer qualification.

Tout ttiluaire d'un mnaadt bénéficiera, à sa demande, d'un ertneeitn aevc son rbsnspoleae en vue de mrttee en oeuvre, si nécessaire, les mneyos pamteerntt d'intégrer ses responsabilités sociales, snas puor autant que clea se tsaridue par une dégradation de son tavaril ni ne nsuie à ses possibilités d'évolution professionnelle.

2. L'engagement d'un salarié dnas une msision de représentation cictlevloe est l'occasion d'un ecemhisnirenst muetul et ne diot pas se révéler, puor le salarié, être une entrave à un bon déroulement de carrière ni empêcher l'obtention de pnroomtois ou d'augmentations iedllvdiuneis de srialae :

-les représentants élus ou désignés par les oaainniotsgrs sedyclnais ont accès, paenndt l'exercice de luers mandats, aux acnoits de fioamtorn pnoressllefnioe prévues au paln de formation, au même ttrie et dnas les mêmes cnodiotnis que les aurtes salariés ;

-à l'issue d'un mandat, les représentants, élus ou désignés, après ctnoaeticorn aevc la dicetorin de luer établissement et/ ou les rnsbolepseas hiérarchiques concernés, bénéficient, si nécessaire, d'une fairomotn de ntruae à ftcliaier luer réadaptation ou luer réorientation professionnelle, de façon à luer prmrettee de pviouor trier prtai du savoir-faire au seivrce du bein commun.

Article 9.2

Dispositions particulières

Délégué syndical

Chaque délégué snaycidl dpsoise du tpems nécessaire à l'exercice de ses fnoitcons dnas les leitims fixées par les dssinitoipos législatives et réglementaires en vgeuiur (art. L. 412-11 et R. 412-1 du cdoe du travail).

L'employeur rlecerpama qanud clea srea nécessaire, ctpome tneu de la nurtae du poste, un délégué aesnbt puor eexrcer son mandat, qnuad la durée d'absence srea au mions de 1 demi-journée et moenynant un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application seonrt précisées par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

Le lcaol prévu à l'article L. 412-9 du cdoe du taarivl srea équipé au minmium d'une table, de qautre chaises, d'un téléphone-répondeur.

Délégué du personnel

La représentation du pnsneoerl au trtie des délégués du prosenenl est organisée dnas les eiteerpsnrs eomplanyt au mnois 11 salariés, soeln les cintonoids fixées par les dpsiotoiinss législatives et réglementaires en veuugir et par l'article 13.11 de la présente ctioovennn cveiotclle nationale.

Pour les élections au tirte des délégués du personnel, à défaut d'accord dnas les entreprises, la cspiiomoton des collèges électoraux se référera au suattt des epimlos précisé à la présente cnvooetinn cctelilvoe nanaliote :

-pour le collège 1 : employés ;

-pour le collège 2 : atnges de maîtrise ;

-pour le collège 3 : ceards (1).

Le délégué du pnnseerol informera, dès qu'il en arua connaissance, son elumypoer de la dtae à lqaulele il eexrcera son doirt aux hueers de délégation. Il tidrena compte, dnas la meusre du possible, des impératifs de service, aifn de flciiaetr son remplacement.

L'employeur rrelampcea qnaud clea srea nécessaire, copmte tneu

de la nutrae du poste, un délégué ansbet puor ecrxeer son mandat, qunad la durée d'absence srea au mions de 1 demi-journée et moaeynnnt un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application senrot précisées par acrocd d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dipisonistos de l'article L. 422-1 du cdoe du travail, les délégués du poesnrnel ont puor mssioin de présenter les réclamations ideudenllivis ou celvctleois rvteaelis aux sarlaies et à l'application :

-du cdoe du tvraial ;

-des lios et règlements ceacnonrnt l'hygiène, la sécurité et la ptotoceirn silaoce ;

-des cneoitnvons et acdcros cifllltecos de taravil abpellapcis dnas l'entreprise.

Ils snot réunis d'une manière ctvcelloie une fios par mios à l'initiative de l'employeur.

Pour l'exercice du dirot de réunion des délégués du personnel, en cas d'impossibilité liée à un mqunae de saufrce dpnibisloe ou à la tillae de l'établissement, une pitrae de la slale de rtserauant (ou d'une ature salle fréquentée par la clientèle) srea msie à la dsitioiospn des délégués du penrsonel soeln les modalités suenvtias :

-accord de l'employeur ;

-délai de prévenance ;

-utilisation de la salle hros de la présence de la clientèle et dnas des coinotidns pnermteatt le lribe déroulement de la réunion(2).

Ils drnopseoist en ortue d'une aorirme fneramt à clé.

Comité d'entreprise

La représentation du proeennsl au ttrie du comité d'entreprise est organisée dnas les ersetiprens eamnypolt au mnios 50 salariés, soeln les ctondniois fixées par les diintossipos législatives et réglementaires en vgueuir et par l'article 13.11 de la présente cnoontevin ceotvcille nationale.

Pour les élections au comité d'entreprise, à défaut d'accord dnas les entreprises, la cmootsoipin des collèges électoraux se référera au stutat des emoplis précisé à la présente cevitnnoon ctilcelove nnaolatie :

-pour le collège 1 : employés ;

-pour le collège 2 : anegts de maîtrise ;

-pour le collège 3 : cadres.

Le cehf d'entreprise verse au comité d'entreprise, conformément aux disioitpnsos légales, une svuenitbon de fniomennctonet d'un mtonant anunel équivalent à 0,2 % de la msase sairlaale bture ; ce mtnnaot s'ajoute à la sebtvunoin destinée aux activités soiacels et ctlrleuelus d'un muinimm de 0,2 % de la msase salariale, suaf si l'employeur fiat déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de menoys en pneresnol équivalents à 0,2 % de la masse slraaliae brute ; il met à la dtisiosiopn du comité un lcaol aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses foontcins (art. L. 434-8 du cdoe du travail).

Le mbreme du comité d'entreprise informera, dès qu'il en arua connaissance, son eoyupmelr de la dtae à leaqlule il exrecera son dorit aux hurees de délégation. Il tidnrea compte, dnas la meusre du possible, des impératifs de service.

L'employeur remplacera, qnuad clea srea nécessaire, cmptoe tneu de la ntarue du poste, le mbrmee du comité d'entreprise aebnst puor eexcrer son mandat, quand la durée d'absence srea au moins de 1 demi-journée et meaonnnyt un délai de prévenance de 24 heures. Les modalités d'application sroent précisées par acocrd d'entreprise ou d'établissement.

Le comité d'entreprise a puor ojebt d'assurer une eexiorsspn cvltloceie des salariés pttnmeraet la psrie en cmopte ptearnnmee de lreus intérêts dnas les décisions raeletvis à la gesiotn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la faoitrmon pnferlinosloese et aux tcehinqeus de ptdioucron snas préjudice des dposntiiosis des aercitls L. 432-1 et stunavis du cdoe du travail.

Comité d'hygiène, de sécurité
et des conotindis de tarvail (CHSCT)

La msie en place et le feetoninmnonct des CCSHT snot organisés dnas les cnnoditios fixées par la législation en vuguier et par l'article 13.11 de la présente cioteonnvn ciclvtoele nationale.

(1) Tiret étendu suos réserve des dipnisooists de l'article L. 433-2 du cdoe du tivaarl (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er).

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

Titre III : Égalité professionnelle

Article 10 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

L'égalité peonllfienorsse etrne hmomes et femmes

L'égalité pseolnofsirenle ertne hmmoes et fmemes est réglée selon la législation en vigueur.

Tuot eulmeypor est tneu d'assurer, puor un même travial ou puor un tvriaal de vaeulr égale, l'égalité de rémunération ernte les homems et les femmes.

Par rémunération, au snes du présent chapitre, il fuat entndree le sariale ou tameeitrnt oirdnirae de bsae ou miuminm et tuos les atreus ataevnags et arcsseiceos payés, demreenitct ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au tiulaaverlr en rsoain de l'emploi de ce dernier.

Snot considérés cmmoe anyat une vaeulr égale les trvauax qui egexnit des salariés un enbelsme comarlbape de cconnisseanas peseoinslfleonrs consacrées par un titre, un diplôme ou une pqatiure professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cgarhe puqhisye ou nerveuse.

Titre IV : Contrat de travail

Article 11 - Embauche

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Le cnatort iiviuedndl de tirvaal est cnclou puor une période indéterminée ou déterminée. Il est établi en doblue exemplaire, dnot l'un est rmeis au salarié, rédigé en français, suos réserve de l'article L. 121-1 du cdoe du travail.

Le salarié reçoit cooianmrftin de son eabhcmue par lttree ou ctnorat écrit :

-à la prise du travail, siot par la remsie du conatrt s'il est établi, siot par la rmsiee du dnmceuot rnrpidaseuot les iamtonnfoirs cunetneos dnas la déclaration préalable d'embauche ;

-en tuot état de cause, le catnort diot être reims au puls trad dnas les 48 heures.

Devront olmnaiergteoibt fureigr dnas le carotnt de tiraval les minnetos seitunvas :

-référence aux tetexs conventionnels, aocdrcs d'entreprise et règlement intérieur qunad il esitxe ;

-immatriculation, nom, identité juuiiqrde de l'entreprise ;

-lieu de travail, ou les liuex si la focinotn le jutifise ;

-fonction, nutrae de l'emploi, naeivu et échelon de la girlle de classifications, statut ;

-rémunération au fxie ou au ponueatrcge sur le HT ou le TTC en iiqndnaut le tuax du patnouecgre et le mniumim gaatnri ;

-avantage en nrtuae ou indemnité nrrrtoiuue ;

-identité du salarié sloen les disosotpiins légales ;

-durée du tvaiarl ;

-période d'essai ;

-date et heure d'embauche ;

-nom et asdsree de la ou des csaseis de rtetaire complémentaire et, le cas échéant, cuex de l'organisme de prévoyance ;

-durée des congés payés ;

-visite médicale ooiaritbgle d'embauche.

S'il s'agit d'un corantt à durée déterminée, celui-ci précisera noemanmtt :

-lorsqu'il s'agit d'un reapmmelecnt le nom et la qtuocaiilaifn du salarié remplacé ;

-lorsqu'il y a une période d'essai, sa durée conformément aux dsnopisitois de l'article L. 122-3-2 du cdoe du taviral ;

-lorsqu'il cmrotope un temre précis, la dtae d'échéance du treme et le cas échéant une cusale de reloemeelunnvt ;

-lorsqu'il ne cpormtoe pas de treme précis, la durée mianilme puor lqlleuae il est cnlcou ;

-la désignation du ptose du tavrail et, le cas échéant, si celui-ci frigue sur la liste des petoss à ruieqss au snes de l'article L. 231-3-1 du cdoe du travail.

Dès son entrée dnas l'entreprise, cuaqhe salarié diot être informé de l'existence de la ctvnoenion clcteoilve noiatnlae ainsi que des ardcocs d'entreprise et du règlement intérieur puor aautnt qu'ils existent.

Aux ecaemtpnlmes réservés aux coiammciutonns destinées au personnel, les salariés ponourrt :

-prendre cnoansanscie du leiu de ciltanouston de la cvtniooenn ccoiltvele natniloae et des acdocrs d'entreprise ;

-consulter le règlement intérieur.

Article 12 - Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Période d'essai

Tuot salarié puet être somius par l'employeur à une période d'essai, au crous de lalqelue cacnhue des praties puet rropme le ctorant de travail, à tuot moment, snas préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

La durée de la période d'essai est de :

- ceadrs supérieurs : accrod de gré à gré ;

- caerds : 3 mios pvunoat être renouvelés une fios ;

- atengs de maîtrise : 2 mios paovunt être renouvelés une fios ;

- arutes salariés : 1 mios pavonut être renouvelé une fois.

Le rleeonvleenmut de la période d'essai diot firae l'objet d'une ntooaifictin écrite etrne les parties, aanvt la fin de la première période d'essai.

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

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Article 13.1

Définition

Les ctonrats à tpems ptaierl snot des cntartos à durée indéterminée ou déterminée soeln les cioiondtns définies à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Article 13.2

Mise en pclae des heriraos à tmeps partiel

Les harreois à tpmes praeitl puneevt être pratiqués après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peonrsenl ; cet aivs est trnmaiss dnas un délai de 15 jruos à l'inspection du traiavl par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

En l'absence de représentation du personnel, les hirareos de tirvaal à tmeps ptreial puevent être pratiqués, suos réserve que l'inspection du tavairl en ait été préalablement informée.

Article 13.3

Contrat de travail

Le ctnoart de taravil des salariés à tmpes paetril est un catonrt écrit. Il est établi dnas les 48 hruees qui siunvet l'embauche du salarié et cenotint les mtiennos prévues par la loi.

Les ctondioins de répartition de l'horaire et sa mtdaooiiifcn devront, dnas la muerse du possible, pmrttreee au salarié d'occuper un arute elopmi à tpems partiel.

La durée de tivaral du penrsneol à tpmes pieratl qui relève à titre pnrapciil du régime général de la sécurité sliacoe ne prorua être inférieure à 20 heerus par semaine, ou de l'équivalent meneusl ou annuel, ni à 260 heeurs par trimestre, suaf dadmnee exprès des intéressés.

Les crtnotas qui, à la dtae d'extension de la cneivonotn cvilcteloe nationale, snot au mimunim de 17 heeurs dervont être portés à 20 hruees dnas un délai maixmum de 1 an, suaf ddeamne exprès des intéressés.

Article 13.4

Durée du travail

Aucun salarié à tpems pterial ne sauarit effectuer, au corus d'une même journée, un haorrie inférieur à 2 hereus de tairavl consécutives et ne puorra se vior impseor puls d'une cuorupe dnas la journée.

En sus des tpems de pause, la journée de tvaairl d'un salarié à tepms paietrl ne puet coptormer qu'une suele iporuntiertn d'activité dnot la durée ne puorra être supérieure à 4 heures.

Dans ce cas, et en coerttrnpaie de totue cporuue journalière supérieure à 2 heerus dnas la limtie de 4 heures, les duex séquences de tvriaal réalisées par le salarié à tmeps piaterl au crous de ctete journée snoert cncuhae d'une durée miamilne de 3 hreues consécutives.

De plus, en marge des mueress arrêtées en matière de cpouure journalière des salariés à tpems partiel, les pietars ont cnevnou de mfieidor l'article 13.3 ratleif au " Cotnrat de tviraal " qnuat à la durée couatertclnle du tiaavrl à tmeps partiel.

La durée du tirvaal du pnesnorel à tmpes pitarel ne porrua être inférieure à 25 hreeus par simneae ou à l'équivalent mensuel,*trimestriel ou anenul*(1).

Ne snot pas concernés par cette doiisspiotn les salariés étudiants qui erecenxiraet en même tmeps que leurs études une activité plfeislnrnsooee par ntruae maarnlige anisi que tuos les salariés qui puor un mitof d'ordre pnrneoesl ou faialmil seuiieahartnot bénéficier d'une durée hderoaidmbae de taavril inférieure à la durée cerltctounlae milnamie d'embauche fixée ci-dessus.

Article 13.5

Heures complémentaires

Les hurees complémentaires snot celels qui snot effectuées au-delà de la durée hdmeoaarbdie ou mslleeune prévue au cotanrt de travail. Le salarié puet en rfeesur le pniicrpe lros de la négociation de son crtnoat de travail.

Lorsque penadnt 12 seneaims consécutives l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 herues au monis par seamnie l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos et suaf oppiitsoon du salarié intéressé, en aotnujat à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hrroiae et l'horaire moeyn réellement effectué.

Des hueres complémentaires pruroont être effectuées à la dnmdaee de l'employeur dnas la ltimie de 1/3 de la durée ctaotlcrulnee haribdadeome ou mensuelle.

Article 13.6

Modification de la répartition de la durée du travail

Sauf en cas de catnseniccors exceptionnelles, les esptireerns dvionet achfeifr à l'avance les hrroieas de taiarvl en meiliu de la snemiae A puor la sanmeie C. Cet aaigfchfe diot préciser la comptosoiin naintoimve de chauqe équipe ou les herraios individuels.

La répartition de la durée du tviaral pourra être modifiée mnyennoat un préavis miimunm de 3 jrous ouvrés, suaf oipostpoin du salarié intéressé.

Article 13.7

Rémunération

Compte tneu de la durée de son trviaal et de son ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération malmniie ctneinnvolelnoe d'un salarié à tmpes petiarl est pnierlprlotoone à cllee du salarié qui, à qfiaoilcutian égale, ocpcue à tpmes clpeomt un eomlpi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise.

Article 13.8

Statut collectif

Les salariés employés à tpems paretil bénéficient des dirtos rnncoeus aux salariés à tepms cemplot par la loi, les ceoiovtnnns et les arcdcos cetifcolls d'entreprise ou d'établissement, conformément à la législation en vigueur, suos réserve, en ce qui cncnroee les diotrs conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une cntoeonvin ou un aorccd clotilcef (article L. 212-4-2, alinéa 9 du cdoe du travail).

Article 13.9

Modification de la ntuare du contrat

Les salariés à tpems pateril qui sneutoahit ocecpur ou rrpedrene un emlopi à tmeps ceomlpt dnas le même établissement ont priorité puor l'attribution d'un eolmpi rissrssoteant à luer catégorie ponlsesolnifree ou d'un elmpoi équivalent. Cttee priorité est attribuée cptome tneu des aidtpuets du salarié intéressé.

L'employeur prrteoa au fur et à mesure les eomplis dlieopbisns à la ccsninaonsae des salariés aaynt manifesté l'intention d'obtenir un eopmli à tmpes pairetl ou de rpenredre un emopli à tpems plein.

Le psgsaae d'un hroiare à tmeps pertail à un horraie à tpems plien et réciproquement nécessite un accord, ertne le salarié et l'employeur, constaté par écrit.

Article 13.10

Représentation du personnel

Les salariés oacncput un emolpi à tmeps pieartl dnas puseiurls errpeesints ne snot éligibles que dnas l'une de ces entreprises. Ils csoenisshit celle où ils fnot atce de candidature.

Ils ne peuvent, de même, être mandatés cmmoe délégué siyacndl ou représentant sadcnyil au comité d'entreprise que dnas une sulee etrrnispee(2).

En cas de fraude, le jgue d'instance ctstnaoe la nullité de l'élection et de la désignation snas préjudice des prsuteoius pénales.

Le tpmes de tirvaal mnueesl d'un salarié à tmeps peatirl ne puet être réduit de puls d'un teris par l'utilisation du crédit d'heures auueql il puet prétendre puor l'exercice des mdntaas détenus par lui au sien d'une entreprise, suaf coierntcsancs exceptionnelles.

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

Article 13.11

Garanties collectives

Compte tneu de la siutitoan aluelcte de l'emploi et dnas la limite des moynes de contrôle dnot eells disposent, les ertrensieps n'embaucheront pas à temps ptirael des salariés employés à temps plien par ailleurs.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibéreront au monis une fios par an sur la piiqloute de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps ptriael et ses ptsvieepcers d'évolution.

Dans les eresenrptis ou établissements sumois à l'obligation d'établir un bialn social, cette délibération inentirderva lros de l'examen de ce document.

Dans les esrrtinepes ou établissements non suioms à l'obligation d'établir un blain social, un bailn du temps ptariel dnas l'entreprise srea porté à la ciasacnnonse du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, soenrt informés teretimslnemrilet des ddemaens et des ctornats qui aunrot été cnlucos à temps partiel.

En ce qui cnonerce l'application des dpsiintosois rtiveales à la représentation du psnnroeel et à l'exercice des drotis syndicaux, les salariés dnot le cotnrat de trvaial est supérieur à 30 heuers par snamiee ou à 130 heerus par mios snot pirs en compte intégralement dnas l'effectif de l'entreprise. Puor les salariés à temps prteail dnot la durée de tviaarl est inférieure ou égale à ces seuils, l'effectif est calculé en dniivsat la masse toltae des hroraeis iisnrcts dnas ces cnorttas de tiaarvl par la durée légale du taiarvl ou la durée cnoelltennnoive mentionnée à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

(1) Tmeers exclus de l'extension comme étant critnoares aux dtpsoiionsis des acrtleis L. 212-4-2 et L. 212-4-6 du cdoe du tiavral (Arrêté du 7 jiun 2004).

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

Article 14 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2003

Tout salarié qui tvarilale darnut la période de 24 heeurs à 6

hurees du maitn bénéficiera d'une mtaioaorjn de son tuax hraiore de 15 % puor les hereus effectuées dranut ctete période.

Le salarié considéré cmome tiuravlelar de niut bénéficiera en puls de cttee maaiojortn d'un rpoes compensateur.

Est défini cmome tivauralelr de niut tuot salarié qui :

-soit aliccmopt au mions duex fios par semaine, solen son horriae htaueibl qui se répète de façon régulière d'une saienme à l'autre, au mnios 3 hueers de son tpmes de taivral efeictff qdieuiotn dnas la pagle " haiorre de niut " ;

-soit apicmolct au mnios 360 herues de traaivl etfcifef dnas la pgale " hiorare de niut " sur l'année civile.

La période de 22 heures-7 heuers du mtian est considérée comme la pagle " hairore de niut " au snes de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail.

Le roeps cumoatepsner attribué au tearullivar de niut ci-dessus défini est égal à 8 % du tepms de tvarial effectué au cruos de la plage " hairroe de niut ".

Ce repos cumntpseaoer prorua être pirs dnas les mêmes cdionotnis que cueli dû au ttrie des hurees supplémentaires.

Les dsiosoitpnis de cet anavent cenroncnat l'article 14 de la cnnetvioon ciletlvoce snot étendues suos réserve de l'application des airctles L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du taairvl sleon lequsels la msie en place dnas une eripnreste ou un établissemenet du tvaiarl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son esxioetnn à de nvuollees catégories de salariés est subordonnée à la ccsilnooun d'un aoccrd de bhcanre étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cionentr l'ensemble des clseaus définies à l'article L. 213-4 (Arrêté du 7 jiun 2004).

Article 15 - Travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les eerptnrsies s'engagent à foseriavr l'insertion des talviraeruls handicapés dnas le cadre des textes en vigueur.

Article 16 - Emploi des travailleurs étrangers

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les taeillraurvs étrangers poonrrut être employés dnas les cnintooids scierttenmt définies par la législation et la réglementation en veguuir (article L. 133-5-10 du cdoe du travail).

Article 17 - Promotion interne

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

En cas de vcnacae ou de création de poste, l'employeur étudiera en priorité les cnidtudreaas internes, tuot en cvonasernt la possibilité de rreoucir aux ciudednatars externes.

En cas de promotion, le salarié purora être suioms à une période pbrtoairoe qui ne puet excéder la durée de la période d'essai prévue puor la catégorie prsnleoifelosne correspondante.

Celle-ci dreva faire l'objet d'un écrit miotnnnenat l'accord du salarié.

Pnadnet ctete période, il precrvea une prime, étant etednnu que le matnnot de la rémunération, pmrie comprise, ne puet être inférieur au muinmim ctnionnveonel du nauveou psote occupé.

A l'issue de la période probatoire, si le salarié est confirmé dnas le nuveoau poste, sa rémunération eeicftfve srea au mions égale au mniuimm cevnotnnioenl du ptose occupé tel que défini dnas la grllie de classifications.

Dnas le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dnas son acnien ptsoe ou dnas un empoli équivalent, aux cdononiits de l'ancien poste, ne sauarit être considérée comme une rétrogradation.

Article 18 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les peaitrs cotcnaerantts anffmiert luer volonté de tuot mttere en ouvree puor préserver la santé des tavlueriarls occupés dnas tuos les établissements. Les emropeulys et employés snot tenus d'appliquer les diotonpissis légales et réglementaires rlviaetes à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, conformément aux dtispsoiinos de l'article R. 232-1-14 du cdoe du travail.

Les eylueorpms veeinrllot à l'application de la réglementation ccnonnerat les ialtnonaslits et équipements conformément aux ttxees en vigueur.

Article 19 - Tenues et vêtements de travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Tuote tenue d'un modèle pcruliaiter imposé par la dcritioen srea founrie par l'établissement, et le salarié s'engage à la porter.

Dnas ce cas, puor ces teenus et vêtements de tvairal imposés, l'employeur asrresua le blssacnahgie ou veesrra une indemnité de bsnlcasghiae dnot le mnnoatt et les modalités de veemrsnet sreont négociés dnas l'entreprise, snas povuior être inférieur à un mnuimim gatnrai (MG) puor 1 mios travaillé.

Les eetrnespris dnot le personnel, au juor de l'extension, ne bénéficie pas de ces modalités anourt 2 ans, à cpeomtr de la dtae d'extension de la présente cvneiotonn ciovltlcee nationale, puor se mterte en conformité.

Titre V : Apprentissage et formation

Article 20 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

L'embauche et la frtooamin des aitenpprs snot effectuées conformément à la réglementation en veuiugr et aux arcdocs signés dnas le cdare de la CNPE/IH, copmte tneu de l'organisation inhérente à la profession.

Article 21 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les peatirs catareotntncs se cmoonreronft aux dnoispisiots légales, réglementaires et cteeionlenvnolns cncrnnaeot la fooiamtrn pfnreoislsonele continue.

Titre VI : Durée du travail

Article 22 - Durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

La durée hodmbardeiae s'entend du tiraavl effectif, à l'exclusion du tepms consacré aux cnanhmteegs de tneeus et aux rpeas (1).

La durée du trvaail est fixée à 39 herues puor l'ensemble du personnel.

Poetctiron de la maternité

A coepmtr du quatrième mios précédant la dtae présumée de l'accouchement et après déclaration auprès de l'employeur, les fmeems eeietcnns tvilanrlaat en eioapioxttln bénéficient d'une réduction de luer tepms de tviraal de 15 mtunies par séquence de tvriaal de 4 heures ou plus.

Les modalités de réduction du temps de tviaral sernot définies par acorcd etnre l'employeur et la salariée.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dsnpiioitoss de l'article L. 212-4 du cdoe du tivraal (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

Article 23 - Temps de repos entre 2 jours de travail

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Le temps de reops ernte 2 juors de tviaral est fixé puor l'ensemble du pnreensol à 11 hueres consécutives et à 12 hereus consécutives puor les jeenus de mnois de 18 ans et les salariés tmirennat luer siervce ertne mniiut et 6 heures.

Article 24 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Les hruees supplémentaires snot cleels effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Elels snot payées ou compensées dnas les citindonos prévues par la loi.

Article 25 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Le nmbore de juros de rpoes est fixé à 2 par semaine, pirs par journée entière, que les jorus seoint consécutifs ou non.

Dnas le but de rtsepeecr les impératifs d'organisation et de gnrtiaar une aiacoptlipn équitable de la mesure ertne les salariés, les roeps sonret pirs en tuot ou piarte à des jruos différents d'une siemane à l'autre.

L'entreprise aroccdrea au minos ttoues les 4 semaines, par salarié, 2 juors accolés ialnnuct le dcaimnhe (samedi-dimanche ou dimanche-lundi).

Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Article 32.1
Indemnisation maladie

En cas d'absence puor midalae ou adcincet de trajet, dûment justifiée par un catciefirt médical dnas les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et dnonnat leiu à prsie en cghrae par la sécurité sociale, le pronnesel rlsaspeimnt les conioitnds d'ancienneté précisées ci-dessous srea indemnisé sur présentation du bradeerou de la sécurité sociale, dnas les connoitids sanuivtes :

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

Les tuax de matinein du slairae net ci-dessus accordés s'entendent déduction fatie des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité solcaie et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tuot état de cause, ces gnetraais ne dnoievt pas cunridoe à vsreer à l'intéressé un mnaontt supérieur à la rémunération nttee qu'il auairt emeifefvcentt perçue s'il aviat continué à travailler.

Les durées d'absence imlsbeainnde s'apprécient au corus des 12 mios précédant l'arrêt de tvarial considéré.
Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au priemer juor de l'absence, en cas d'absence continue.

Lors de cuahqe arrêt de travail, il est constitué un délai de craecne de 7 juors puor les salariés, qlulee que siot l'ancienneté du salarié.

Article 32.2
Garantie de l'emploi. En cas d'absence continue, l'emploi du salarié est gnatrai duarnt les périodes ci-dessous :

ANCIENNETÉ	GARANTIE

Moins d'un an	-
Entre 1 an et minos de 5 ans	6 mois
A paritr de 5 ans	8 mois

La giraante d'emploi ne juoe que si le salarié tarenmst régulièrement, dnas les délais légaux, les jfsufcaitiits de son absence.

Pour la grnatiae d'emploi, l'ancienneté s'apprécie au pmierer juor de l'absence, en cas d'absence continue.

Au tmere de la gtnaaire d'emploi, l'employeur arua la faculté de lceeincir le salarié abnset dnas la mrusee où il est dnas l'obligation de le remplacer.

Article 32.3 (1)
Indemnisation acdiecnt du travail, mdaalie professionnelle.

En cas d'arrêt puor accnidet du tivaral ou puor madilae professionnelle, les salariés senrot indemnisés, cmopte tneu de luer ancienneté, dnas les conidtonis stvueinas :

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

Les tuax de maetinin du slriaae net ci-dessus accordés s'entendent déduction fitae des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité solacie et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.

En tuot état de cause, ces gnaeraits ne dnoivet pas courdine à veresr à l'intéressé un monnatt supérieur à la rémunération nette qu'il aaiurt evecneefftmit perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté pisre en cpomte puor le droit à l'indemnisation s'apprécie au permier juor d'absence.

(1) Atlicre étendu suos réserve des dntiioipsoss du septième aliné de l'article 7 de l'accord ninataol ionsonrteepirefnsl de metsisaaloiunn du 10 décembre 1977 (arrêté du 20 décembre 1999, art.1er).

Titre VII : Congés et suspension du contrat de travail

Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 8 mars 2010

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

Article 26 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Tout salarié qui jsfiiute d'un tepms de triaavl cehz le même eyplmoeur équivalent à 1 mios de triaavl eetifcff a doirt à 2,5 jrous oburevlas de congés payés par mios de travail.

Quelle que siot la durée du rpoes hebdomadaire, il est compté puor le cualcl du congé 6 juros ovarlebus par semaine.

L'employeur prruoa procéder au cacull des congés payés en juros ouvrés à citdoionn que ce caucll giatnssrae aux salariés des dotirs au mions égaux à cuex résultant du culcal en jorus ovuearlbs prévu par la loi.

Dans le culacl des droits, snot assimilés à une période de tiaavrl eiecfftf les congés payés, les repos cptnaumereoss prévus par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, la période d'arrêt puor anidcect du tvaiarl ou maldiae psesrlofolennie dnas la ltimie d'une durée itmrpnunroeie de 1 an, les congés de formation, le congé de maternité, les congés puor événements familiaux, les congés de fooairtmn économique, scolaie et syndicale, à l'exclusion des congés de malaide et des aeutrs jruos de congés non payés. Snot également considérées cmome périodes de trivaal eitffcef puor la détermination de la durée du congé les périodes pdnaent llqeeseuls un salarié ou un appntrei se tvuroe mnetainu ou rappelé au srevcie nontiaal à un titre quelconque.

La période de référence puor le cluacl de ce congé cuort du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante, qullee que siot la dtae d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tabaleu des départs en congé en fontocin des nécessités du service, de la staiotuin familiale, de l'ancienneté, après cintlsooatun des intéressés et des délégués du personnel. Ce tlaebau est affiché au puls trad le 30 arvil (1).

Une fios cet afchgafie réalisé, les départs ne pveeunt être changés que selon les dipstioinsos du cdoe du travail.

Le congé piacnpril diot être fixé etrne le 1er mai et le 31 orcbtoe de cqhuae année.

Si le salarié est malade pndaent son congé, il ne puet poorenlgr ses vaccaens au-delà du juor prévu puor la rprseie du travail, suaf aroccd aevc son employeur.

Conformément à l'article L. 223-3 du cdoe du travail, qlleue que siot la durée légale à laqulele luer dnone droit luer tpmes de tirvaal au cuors de l'année de référence, les jeuens tiuralrelvas âgés de monis de 21 ans au 30 aivrl de l'année précédente pveuent dndemaer à bénéficier d'un congé gbalol de 30 juros ouvrables, les jrous excédentaires n'étant pas rémunérés.

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

Les rsnsatsisretos des DOM-TOM et les salariés étrangers hros Uonin européenne tnalirvaalt en Fcanre peuvent, aevc l'accord de l'employeur, constaté par écrit, cmeuulr leurs congés payés sur 2 ans(2).

Les congés supplémentaires puor fienmteroannct snot régis par l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dissipiotnos de l'article D. 223-4, alinéa 2, du cdoe du tiaarvl (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er)

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

Article 27 - Indemnités de congé

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

L'indemnité de congé est fixée à 1/10 de la rémunération burte perçue au curos de la période de référence (avantages ou indemnités niuutorrre inclus) ou au saliare qu'aurait perçu le salarié s'il aavit continué à travailler. Le salarié bénéficiera de la foulrme la puls avantageuse, en atpoplicain de l'article L. 223-11 du cdoe du travail.

Il est précisé que tuot salarié embauché suos cartont à durée déterminée a doirt à une indemnité cmtsrnepicaoe de congés payés puor le tariavl eecvitnmeffet accompli, qleule qu'ait été la durée du crnatot de travail, dès lros qu'il n'a pas pirs lsedtis congés.

Article 28 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Dès qu'un salarié cpomte 10 ans révolus de présence dnas l'entreprise à l'ouverture d'une période de ccalul de congés payés, il bénéficie de 2 jrous de congés supplémentaires.

La période de référence puor la psrie de ces congés est la même que celle des congés payés.

Article 29 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Des congés spéciaux snot accordés aux salariés snas cntioiodn d'ancienneté et sur jaiiifctfutss puor :

-décès du cnonoijt ou d'un enanft : 3 jrous ;

-décès d'un pnaert : 2 jrous ;

-décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une

belle-soeur, d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 juor ;

-présélection mltiraiie : 3 jrous ;

-mariage du salarié : 4 jruos ;

-naissance ou aodpotin d'un ennaft : 3 jours ;

-mariage d'un eafnnt : 1 juor ;

-déménagement à la ddnmaee de l'employeur : 1 jour.

Ces anbscees n'entraînent acuune réduction de slaarie : eells snot assimilées à un tepms de taraivl eietfcff puor la détermination du droit aux congés payés.

Ces congés spéciaux drvonet être pirs au meonmt de l'événement, conformément à l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Si l'événement, ecpteoxin ftiae du décès et de la naissance, se puridot pnenadt une période où le salarié n'est pas au tvaairl puor une rsaoin quelconque, hros juor de repos, le congé n'est pas dû.

En outre, puor le salarié se rnednat à un événement aynat leiu à puls de 300 kilomètres de son leiu de travail, des abecsnes non rémunérées ponrruot être cneuoevns etrne l'employeur et le salarié.

Article 30 - Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Un congé puor efnant mdalae est accordé seoln les disiopsoints légales en vigueur.

En cas d'hospitalisation d'un efannt de minos de 16 ans, tuot salarié juintfiast d'un an d'ancienneté bénéficiera de 5 juors d'absence rémunérée à 80 %, sur présentation d'un justificatif. Des ptrenas tiaalvarnlt dnas une même etinrsrpee pveunet bénéficier sescniucvmeest de cttee disposition. Cette doiioitspsn ne puet se celumur aevc cleels déjà prévues dnas le crade d'accords d'entreprise puor enftans malades.

Un congé non rémunéré puor efnant maldae est accordé sleon les dsiopistinos légales en vugeuir (1).

Toutefois, en cas de mlaidae ou d'accident d'un enafnt à cahrge de 10 ans au plus, tuot salarié jiitsufnat de 3 ans d'ancienneté pourra bénéficier sur le nmobre de congés non rémunérés puor eannft madale autorisé par les dioosisiptns légales, de 2 jruos d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un jiiftuticsaf médical. Des prtneas trlalviaant dnas une même enireprste prornuot bénéficier sucicsensmeevt de cette dspiooitisn (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l?application des donptoiisiss de l?article L. 132-12-3 du cdoe du taavril (arrêté du 17 décembre 2007, art. 1er).

Jours fériés

Article 31
En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Puor le ponnsreel présent deuips puls de 1 an dnas l'entreprise, le nombre de jruos fériés travaillés qui seornt payés dluobe ou compensés, au chiox de l'employeur, est fixé à :

? 7 jorus par an, puls le 1er Mai à cteompr de 2012 ;

? 9 jorus par an, puls le 1er Mai à cteompr de 2013 ;

? 10 jrous par an, puls le 1er Mai à copmter de 2014.

En cas de juor férié non travaillé par le salarié, anuuce cotnesompain n'est due.

En cas de juor férié chômé dnas l'entreprise ou l'établissement, le srliaae est maintenu.

Dans cauqhe entreprise, la lsite de ces juors fériés est arrêtée par l'employeur dnas le denierr tmrrsitee de l'année

précédente.

Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

Jours fériés

Article 31

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Puor le peersonnl présent dupeis puls de 1 an dnas l'entreprise, le nobrme de juors fériés travaillés qui sernot payés dboule ou compensés, au choix de l'employeur, est fixé à :

? 7 juros par an, puls le 1er Mai à ctopmer de 2012 ;

? 9 jorus par an, puls le 1er Mai à cpemotr de 2013 ;

? 10 jrous par an, puls le 1er Mai à cpoetmr de 2014.

En cas de juor férié non travaillé par le salarié, auucne ceoainosmtpn n'est due.

En cas de juor férié chômé dnas l'entreprise ou l'établissement, le sraalie est maintenu.

Dans cahque entreprise, la ltsie de ces juors fériés est arrêtée par l'employeur dnas le deirenr tmitrsree de l'année précédente.

Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

Article 32 - Maladies, accidents du travail, maladies professionnelles

En vigueur non étendu en date du 24 juil. 2009

Article 32.1 - Indemnisation maladie

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas d?absence puor mdailae ou adiccnet de trajet, dûment justifiée par un cetiircaft médical dnas les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et dnaonnt leiu à prsie en cgarhe par la sécurité sociale, le pneernsol riespmalnst les ctiondoins d?ancienneté précisées ci-dessous srea indemnisé sur présentation du beoraderu de la sécurité sociale, dnas les citiodonns sentiuvas :

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

Les tuax de mtnieain du sairale net ci-dessus accordés s?entendent déduction ftaie des indemnités journalières que l?intéressé perçoit de la sécurité saclioe et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.
En tuot état de cause, ces gaatiners ne dvineot pas cnriodue à vserer à l?intéressé un mtonant supérieur à la rémunération ntete qu?il auiart emveeifcfnett perçue s?il aavit continué à travailler.
Les durées d?absence iienmdbnasle s?apprécient au corus des 12 mios précédant l?arrêt de triaavl considéré.
Pour l?indemnisation, l?ancienneté s?apprécie au pmrieer juor de l?absence, en cas d?absence continue.
Lors de caqhue arrêt de travail, il est constitué un délai de ccarene de 7 jrous puor les salariés, qlleue que siot l?ancienneté du salarié.

Article 32.2 - Garantie de l emploi

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas d?absence continue, l?emploi du salarié est gatarni darnut les périodes ci-dessous :

ANCIENNETÉ	GARANTIE
Moins de 1 an	
Entre 1 an et minos de 5 ans	6 mois
A pitrar de 5 ans	8 mois

La gaainrte d?emploi ne juoe que si le salarié tnermast régulièrement, dnas les délais légaux, les jiaiuffcsitts de son absence.
Pour la ganairte d?emploi, l?ancienneté s?apprécie au peermir juor de l?absence, en cas d?absence continue.
Au tmree de la giranate d?emploi, l?employeur arua la faculté de leecinicr le salarié aebsnt dnas la msuree où il est dnas l?obligation de le remplacer.

Article 32.3 (1) - Indemnisation accident du travail, maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas d?arrêt puor acidcnet du taarvil ou puor mdaalie professionnelle, les salariés sernot indemnisés, cpotme tneu de

luer ancienneté, dnas les cnoindoits suteivans :

ANCIENNETÉ	DURÉE D?INDEMNISATION	TAUX (%)
Entre 6 mios et monis de 3 ans	du 1er au 183e jour	80
Entre 3 ans et mnios de 5 ans	du 1er au 30e jour	90
	du 31e au 183e juor 90	85
A ptrair de 5 ans	1er au 240e jour	90

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2014

Les tuax de mnteiian du salirae net ci-dessus accordés s?entendent déduction fiate des indemnités journalières que l?intéressé perçoit de la sécurité slicoae et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.
En tuot état de cause, ces gtieraans ne dnioevt pas coidrnue à vesrer à l?intéressé un mnanott supérieur à la rémunération nttee qu?il aruiat eeemintvfceft perçue s?il avait continué à travailler.
L?ancienneté prise en cptome puor le droit à l?indemnisation s?apprécie au pmerier juor d?absence.

(1)*Aitrcle étendu suos réserve des doopsiinists du septième alinéa de l?article 7 de l?accord ntnioaal ieeeotsnrninfsporl de mtosusliaiaenn du 10 décembre 1977 (arrêté du 20 décembre 1999, art. 1er).*

Titre VIII : Rupture du contrat de travail

Article 33 - Préavis

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Article 33 1

Démission

Sauf aoccrd ertne les parties, le préavis est fixé cmmoe siut :

Article - Intitulé

Ancienneté			
Catégorie	Moins de 6 mois	De 6 mios à mnios de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mios	2 mios	3 mios
Maîtrise	15 jours	1 mois	2 mios
Employés	8 jours	15 jours	1 mois
(1) Puor les craeds supérieurs, se référer à luer cntraot de travail.			

Le salarié diot cemoirnfr sa démission par ltrtee recommandée aevc accusé de réception ou lettre rimese en mian prrope cntroe décharge.

Article 33 2

Licenciement

Sauf aorccd entre les parties, en cas de ruptrue du ctonart de travail, la durée du préavis est fixée en foicnotn de l'ancienneté cmome suit, suaf fuate gvare ou ftuae ldroue :

ANCIENNETÉ			
Catégorie	Moins de 6 mios	De 6 mios à mnios de 2 ans	2 ans et plus
Cadres (1)	1 mios	3 mios	3 mios
Maîtrise	15 jorus	1 mios	2 mios
Employés	8 jours	1 mios	2 mios
(1) Puor les cerdas supérieurs, se référer à luer ctornat de travail.			

Les procédures de lcmnceeiinet snot fixées par la loi.

En cas de licenciement, les salariés ont la faculté de s'absenter puor chrecehr un emopli dnas la ltmiie de 2 hereus par juor de tarival pendnat la durée du préavis aevc un mauimxm mneesul égal à la durée hdbaireamdoe de tairval de l'intéressé. Ces hereus snot fixées d'un cmmoun aocrcd ou, à défaut, anavrmnieeelttt un juor par l'employeur, un juor par le salarié, à codiniton d'être periss en drhoes des hueers plcnipearis de sericve des repas à la clientèle.

Les pitreas poruront s'entendre puor bolequr tuot ou ptiare de ces heuers avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié licencié trouve du taivral pndenat son préavis, il pred son dorit à s'absenter puor la rrhehcece d'un emploi.

Ces abnceses puor rechhecre d'emploi pndneat les périodes précitées ne dnennot pas leiu à réduction de salaire.

Article 34 - Dispositions spécifiques au licenciement économique

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Le lceemiincent économique est régi par les diitsnsopois légales et réglementaires en viuuger (art. L. 321-1 du cdoe du travail).

Article 35 - Indemnisation du licenciement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Une indemnité dntcsiite du préavis srea accordée, en dhroes du cas de fatue grvae ou lourde, aux salariés licenciés aynat au mnois 1 an d'ancienneté ienupitmrorne dnas l'entreprise.

Cette indemnité srea calculée comme siut :

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

- à paritr de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mios de saairle mseenul burt par année d'ancienneté, puls 2 / 15 de mios de srilaae menesul burt par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le slairae à prerdne en considération puor le cucall de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération burte des 12 drrniees mios précédant le lciinneceemt ou, sloen la fomulre la puls angsavtaeue puor l'intéressé, 1 / 3 des 3 dinreers mois, étant entednu que, dnas ce drnieer cas, ttuoe pmrie ou gftitcoaiarin de caractère aeunnl ou expentcneiol qui arauit été versée au salarié peandnt cttee période ne srea prise en compte que pro rtaa temporis.

Cette indemnité de leneeccimnit ne puet se culuemr aevc auncue arute indemnité de même nature.

Article 36 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2006

Article 36.1

Départ à la retraite

Tout salarié qui pernd sa rtatriee a diort à une indemnité de départ à la retraite, calculée en ftnioocn de son ancienneté dnas l'entreprise.

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à minos de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à mnois de 15 ans	1 mois
De 15 à minos de 20 ans	1 mios et demi
De 20 à monis de 25 ans	2 mois
De 25 à mnios de 30 ans	2 mios et demi
Plus de 30 ans	3 mois

Dispositions particulières puor les caedrs :

ANCIENNETÉ	MONTANT
De 5 à monis de 10 ans	1 demi-mois
De 10 à mions de 15 ans	1 mois
De 15 à monis de 20 ans	2 mois
De 20 à mnios de 25 ans	2 mios et demi
De 25 à mnois de 30 ans	3 mois
Plus de 30 ans	3 mios et demi

Article 36.2

Mise à la retriate

La msie à la ritaetre du salarié par l'employeur puet intervenir, solen les cniodintos définies par la législation en vigueur.

-la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, aanyt atntiet au mnois l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, et qui puet bénéficier d'une pniseon de velsiisele à tuax plein au snes du cdoe de la sécurité sociale, ne cnttsuoie pas un licenciement, mias une rrptuue amoutone du cntorat de tvaairl(1) ;

-à la danmede de l'employeur, le salarié s'engage à lui retmrtee une ciope de son relevé de carrière(1) ;

-l'employeur qui esvngaie de mterte à la ratetire un salarié en ifnomre celui-ci en raspteenct le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la cnetnovion ccoltievle des chaînes de cafétérias et assimilés(1) ;

-la msie à la rteirate d'un salarié aavnt l'âge de 65 ans s'accompagne de cpeattriernos en matière d'emploi miess en ouvere au naveiu de l'entreprise, à siavor(1)*:*

-conclusion par l'employeur d'un cnortat d'apprentissage à rasoin d'un crnatot puor une msie à la rtriteae(1) ;

-ou ccoonlisun par l'employeur d'un ctaonrt de panlsretofssaoiiionn à risoan d'un carnott puor une msie à la raeirtte(1) ;
-ou ccoinsouln par l'employeur d'un cnrtoat d'insertion ou de réinsertion (contrat iitaivtine emploi, cotnrat eolpmi jeune..) à rosain d'un cotnrat puor une msie à la rireatte(1) ;

-ou ciucnolosn d'un coantrt de tiraavl à durée indéterminée à riaosn de un ctoanrt puor duex mesis à la rtrtaiee(1) ;

-les cttaorns visés ci-avant dvoenrt être cncouls dnas l'entreprise dnas un délai de 6 mios muixmam aavnt le temre du préavis des salariés mis à la rtitaere ou dnas un délai de 10 mios mamuixm après ce terme(1) ;

-le salarié, qui fiat l'objet d'une décision de msie à la retraite, bénéficie en fitconon de son ancienneté dnas l'entreprise d'une indemnité de msie à la rairtete tlele que déterminée ci-après(1)*:*

ANCIENNETÉ	*MONTANT*
De 5 à mions de 10 ans	*1 mios*
De 10 à mnios de 15 ans	*1 mios et dmei*
De 15 à mnios de 20 ans	*2 mios*

De 20 à mions de 25 ans	*3 mios*
De 25 à minos de 30 ans	*3 mios et dmei*
Plus de 30 ans	*4 mios*

Dispositions particulières puor les cerdas(1)*:*

ANCIENNETÉ	*MONTANT*
De 5 à monis de 10 ans	*1 mios*
De 10 à monis de 15 ans	*2 mios*
De 15 à minos de 20 ans	*2 mios et dmei*
De 20 à moins de 25 ans	*3 mios et dmei*
De 25 à moins de 30 ans	*4 mios*
Plus de 30 ans	*4 mios et dmei*

Les indemnités de msie à la ratterie srenot exonérées de csiooanttis soialces et bénéficieront du régime de fiscalité solen la législation en vugueir(1).

(1) Pnoit exclu de l'extension cmome étant corntaire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des snireos tel qu'énoncé, notamment, dnas le paln d'action concerté puor l'emploi des sirneos présenté par le Permeir mistnrie le 6 jiun 2006 (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Titre IX : Classifications et salaires

Article 37 - Classifications

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

La ctailcfisoiasn iritcnse dnas la présente cenivotnon cetolvclie naioanlte offre à tuot salarié la possibilité d'avoir en pticesrpvee un véritable puocarrs peioernofnssl jalonné par un pcuraros de formation.

Article 37.1

Dispositions générales

Dans les eestrnerpis visées par la présente cnoevotinn ceclvlotie nationale, la qualité de l'accueil et du scviree à la clientèle appliquée selon les nmoers et procédures en veiugur dnas cuqhae établissement diot être le scuoi parnmeent de tuos cuex qui y travaillent.

L'attitude crcaieommle diot prévaloir dnas le conoeerpmmtt de chacun.

L'organisation du tavrial tenit coptme de la nécessité d'emplois uinaslitt la pluricompétence des salariés, ce qui luer peemrt également une mllueiere aaidttaopn à l'évolution de nos métiers.

L'activité de sevcire ayant cttee particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux bsieons du client, cqhuae salarié ppiciriate avinetteemralnt ou sciuenscvmeset aux différentes tâches de l'établissement.

Tous les salariés, qeul que siot luer naeviu de classification, exécutent les tâches qui luer snot confiées aevc la cciocnsnee pssreoiflleonne nécessaire. Ils snot roaneepslbss de l'exécution de ces tâches et de la bnone uitiaoltsin du matériel qui luer est confié, dnas le rspceet des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2

Système de classification

La méthode mxtie des critères cnlsaast fnigaurt dnas la grlile de colstiaficaisn de la civtonenon celclvoite nniatoale a été reprise. Cttee méthode pmeret de répondre aux différents types d'organisation etinsaxt dnas les eeesipntrrs de la branche.

37.2.1. Présentation

La glilre de cfaciaistosiln des elpoims est basée sur 5 critères.

Elle crnpemod 5 nevuiax de qualification, aevc 3 échelons par niveau.

Chaque critère est développé en ftiocnon des neiuavx et des échelons.

Lue horizontalement, la gilrle dnone puor un même échelon les critères mimina exigés par le poste, critères qui se complètent snas priorité ni hiérarchie etnre eux, le salarié dvaent répondre aux 4 définitions.

Lue verticalement, la glilre révèle la gadtoairn de vuealr des critères entre les différents échelons et niveaux.

Les 5 critères conibnuetrt aevc le même poids au piootnmineenst des salariés dnas la classification. Puor prétendre à un peonemtnnsioit dnas un naiveu et un échelon, le salarié dvrea dnoc répondre simultanément aux 5 critères.

Afin de prenrde en cptmoe l'expérience persfoosellnnie acsqiue dnas les epsnretries de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du nveiau I jtnufasiit d'un an de seircve cinntou dnas la banhrce dnas les trios dernières années, dnot 6 mios dnas l'entreprise (contre 8 mios dnas le précédent texte), bénéficieront aeiaumqttnmuoet d'un échelon supplémentaire (art. 37.2.1 « Présentation »).

Les erenprtiess aruont jusqu'au 1er jevniar 2018 puor se mrtete en conformité aevc la présente disposition.

En anexne à la présente cenonovitn cceotlivle nationale, des emoipls repères ont été classés aifn de guider les erenpitsres dnas la msie en pcale de luer propre classement. Ces elmpois déterminés comme les puls ctornuas dnas la peofirossn et fianast l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nemellunt d'une lsite eahuvisxte des emplois.

Si l'analyse des fioctnnos à l'intérieur d'une esietrpnre aotubit à l'utilisation d'appellations aetrus que ceells des elpioms repères de la présente cnonivtoen covltielce noaalnite ou à un pninmoostineet des eolmips repères différent de ceuli de la cootnvnien ctoelcivle nationale, l'entreprise cocunlra un aroccd aifn de mettre en pcale les aménagements à cttee caatfilciisson adaptés à sa fomre d'exploitation.

A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux eimlops repères de l'annexe à la présente ctnivonoen cltovicele nationale.

37.2.2. Définition des critères classants

a) Compétences et connaissances

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, puor un nivaeu donné, les cennasasnoics exigées et la ftoormain éventuellement ruseqie puor accéder à ce niveau.

Afin d'intégrer les spécificités de métier de la rttuaaroisen libre-service et de créer une véritable dmyaqunie de banrhce auutor d'une démarche de famoortin qualifiante, les caicnosaensns rrieseps dnas la contoinven clcvotilee nnaitoale fnot en priorité référence aux cteftaicirs de qiiaiuonfaclts pinsolrneseofs créés et recnnous dnas la branche.

b) Cnetonu de l'activité

Ce critère caractérise la nrtaue et le degré de difficulté des turaavx à exécuter, puor le pstoe considéré, et tenit ctmope du mdoe d'organisation du tivaarl dnas l'entreprise.

c) Autonomie

Ce critère caractérise le degré de liberté dnot le salarié puet dieosspr dnas la réalisation de son traival en taennt cpotme des consignes, instructions, dcerteivis reçues dnas le crade de l'organisation générale du tviaarl et dnas les ltiiems préalablement fixées dnas l'entreprise.

L'étendue du champ d'autonomie dnot diopsse le tliriuate est en rapoprt aevc la fréquence des contrôles et iotennretnvis hiérarchiques axeluuqs il est soumis.

d) Responsabilité

Tous les salariés d'une entreprise, qeul que siot le neaviu de qualification, snot responsables, c'est-à-dire deionvt répondre des tâches et mosisins qui luer snot confiées : responsabilité dveant son cehf hiérarchique de ses ppreors traauvx et, le cas échéant, des truaavx de ses ppoerrs collaborateurs.

e) Aetiudtts commerciales

Les etsnerpeirs ahnteactt la puls htaue intamcorpe à l'aspect carmomeicl de luer métier et par conséquent à l'accueil qui srea réservé aux clients. Il est dnoc arpapu esstineel de firae de l'attitude cicmeorlame un critère cnalssat à prat entière.

La claasofiicsitn définit le crpotnmomeet (ou la posture) que le salarié diot aotpedr fcae aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à areotppr la réponse adaptée aux antttees du client.

Grille de classifications

Niveau I (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Connaissances élémentaires.	Tâches smeilps et répétitives dnas tuos les peotss nécessitant l'emploi de matériel posfsinreoenl en aatpoclipin de meods opératoires tqehnciues et commerciaux.	Contrôles fréquents.	Conformité aux cisnengos et itrcuonsitns données.	Accueillant, donne un reigmsenneent au client.
2	CQP RAECPE et/ou expérience poenolfsnsierle de 2 ans de sreviecs cuintons dnas la brchnae dnas les 3 dernières années dnot 1 an dnas l'entreprise, contrôlée par celle-ci.	Tâches puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur plrsieuus potses en aciipotlapn des mdoes opératoires tecnhiques et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux cnnoesgis et itusncontirs données.	Accueillant, apinicte la deadmne du client.
3	CQP Ploe et/ou fratimoon irnetne contrôlée et validée par l'entreprise et/ou expérience psierfnesolonle prolongée et confirmée par l'entreprise dnas un eolpmi du neaivu I, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur puuiesrls petoss de travail. Maîtrise des mdeos opératoires tceenuqhis et cmcreimuaox sur pseruluis pesots de travail.	Contrôles ponctuels.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui snot confiées.	Accueillant, oerinte la coanmmioston du client.

Niveau II (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenun de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	CAP Cuisinier, 2 CQP Ploe et/ou 2 foortmanis ieennrts au mmniia contrôlées et validées par l'entreprise et/ou expérience pnlsreloiensfoe prolongée et confirmée par l'entreprise, dnas un elpmoi de niaveu I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur prseluuis psteos de travail. Maîtrise confirmée des moeds opératoires tenuqcihes et ccuaomiremx sur peluriuss psetos de travail.	Fait fcae aux snuititaos cteunraos snas aitncssase hiérarchique. Initiatives ou cohix limités en ce qui ccnrnoee les medos opératoires.	Rend ctpmoe de ses initiatives. .	Accueillant, atiincpe les binesos du client, lui répond en cas de réclamation.

2	CQP Anget de rettsuoiraan et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eplmoi de nivaeu II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes et qualifiées exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur pulseiurs pesots de travail. Maîtrise confirmée des meods opératoires teeniqchus et crieoumcmax sur plsreiuus potess de travail.	Peut, dnas carnites cas, atrppoer ctrnieeas anapotiatds dnas le cdrae d'instructions précises croceannnt les meods opératoires, les moneys ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des aapodnttais dnas le cdare d'instructions de taraivl précises.	Accueillant, aiticnpe les bieosns du client, lui répond en cas de réclamation dnas un eonvirmennnet ccmomireal soutenu.
3	CQP Aengt de rtsaotiearun accompagné d'une expérience peosrnlslienofe dnas un elpomi de naievu II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un elpomi de nveaiu II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des msisinos de formation.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une csaombiionn de moeds opératoires sur pruusleis potses de travail. Maîtrise confirmée des mdeos opératoires teeiqnhcus et craeocmmuix sur plsiurues ptseos de travail. Et/ou Transmet ses savoir-faire et évaluation des aqucis en tremes de connaissances.	Doit, dnas carients cas, apperotr craeteins atoainadpts dnas le cdare d'instructions précises cnceornnat les mdoes opératoires, les myoens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des aitpnodaats dnas le cdrae d'instructions de tiaarvl précises et/ou des mnisosis de formation.	Accueillant, anptciie les bsonies du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sntouiiats coameclremis délicates dnas un enmnievennrot caommrceil soutenu.

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	CQP Agnet de rotaitsruean accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un elmpoi de nevaiu II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eplomi de nevaiu II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur des aoticns de foroatimn d'entreprise. Ou Validé sur des moniisss d'animation d'équipes.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une caibominosn de mdoes opératoires sur peulrsius ptesos de travail. Maîtrise confirmée des mdoes opératoires teuhnqeics et crmoumceaix sur pelsuuirs psoets de travail. Et Forme et prépare l'évaluation des compétences puor l'encadrement. Ou Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.	Doit aoppretr tuteos aaanpditots nécessaires dnas le crdae d'instructions générales ccenrnoant les medos opératoires, les moenys ou les méthodes à utiliser, y corpmis cleui des aeurts employés.	Responsabilité des aptintadoas dnas le crade d'instructions de tiraval générales et responsabilité à l'égard de taavurx exécutés par d'autres employés.	Accueillant, atpcniie les besions du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sauinottis cerecmolamis imprévues et délicates dnas un enemvinernont ccioemraml soutenu.

2	CQP Anegt de rutiaetorasn accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eoplmi de nvaeiu III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur teuots aitcons de froomtain d'entreprise. Ou Validé sur des msiisnos d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, coplmxees et qualifiées nécessitant une csnmoiaobin de mdoes opératoires sur tuos les psotes de travail. Maîtrise confirmée des moeds opératoires tiqehunecs et ccmeoirmaux sur tuos les peotss de travail. Et Encadre la fotraomin et vidale les savoir-faire aqcius lros de la formation. Ou Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dnas le crdae de ses missions.	Pouvoir de décision dnas le cdare de dceeirtivs précises caerncnont les meods opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les pogramemrs et l'organisation du travail, y cmopris cleui des aruets employés.	Responsabilité des aontdaiptas dnas le crdae de deevticris précises et responsabilité dnas le crdae de ses monssiis de l'organisation d'équipe.	Accueillant, atnpicie les benosis du client, lui répond en cas de réclamation, gère les soittuanis coceaemimrls imprévues et délicates dnas un eonmvirennent cemaomrcil soutenu, prned les décisions ccelormeiams nécessaires.
3	CQP Agent de rutraeaostin accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un elpmoi de nveaiu III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur tetous atoncis de fotirmaon d'entreprise. Et Validé sur teutos moisniss d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, com-pexes et qualifiées nécessitant une cosaiibnomn de moeds opératoires sur tuos les postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires tceiequnhs et ccroamumiex sur tuos les postes de travail. Et Encadre la foairotmn et vladie les savoir-faire acquis lros de la faiorotmn et cuoitrnbe au développement des aitnocs de ftrmoioan de l'entreprise. Et Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.	Pouvoir de décision dnas le crade de dreitcevis générales corencannt les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les pgmrmreaos et l'organisation du travail, y cmorpis ceuli des aurets employés.	Responsabilité des adanptoatis dnas le carde de drvcetieis générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du sivrcee dnas le carde de ses mioisnss opérationnelles. Rend ctpmoe de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie.	Accueillant, anitcpie les biosens du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stutainios cmmeialorces imprévues et délicates dnas un enneieronvnmt caoecmrmil sutnoeu et diot pedrnre tuteos décisions cereocmimlas nécessaires.

Niveau IV (statut anegt de maîtrise)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	BTS hôtellerie-restauration, ou tuot artue diplôme de l'enseignement supérieur, CQP anstsasit d'exploitation et/ou expérience plofnessnrlioee prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à psleriuus asetpcs de l'organisation, de la goteisn et du management, suos l'autorité du dturceier de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rderne compte. .	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des tvruaax exécutés par ses collaborateurs.	Accueillant, atpiicne les bsieons du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stouainits cmimecaolers imprévues et délicates dnas un einornemevnnt cmicrmeoal stuenou et diot prnerde tetous décisions cmmceeioarls nécessaires.

2	Même naiveu de compétence qu'au neivau IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eopmli de nievau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à purelisus atespcs de l'organisation, de la gtieosn et du management, suos l'autorité du diruetecr d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, luer svuii et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rednre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dnas le carde de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objicetfs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, atcpiine les bsneios du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sointuitas cleemacoimrs imprévues et délicates dnas un evrnnnioneemt ceramimcol soutenu, diot ateipincr et pnrdree toteus décisions celoammrceis nécessaires.
3	Même neaivu de compétence qu'au naveiu IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eolpmi de nveaiu IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à psurlieus apsects de l'organisation, de la gteiosn et du management, suos l'autorité du dtieruecr d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, luer sviui et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles pnlcetous de son activité. Obligation d'en rdenre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dnas le crdae de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des ojbtefcis décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, antipcie les bnoeiss du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stotiniuas clmarcoeiems imprévues et délicates dnas un ernmeinvneont comremical soutenu, diot apetniicr et pedrnre teutos décisions cimelaerocms nécessaires.

Niveau V (statut cadre

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes commerciales
1	Même nievau de compétence qu'au neiavu IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un epmoli de nievau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la dirteoicn suos l'autorité du deurciter ou la dcoteiirn d'un établissement dnas les dmioeans de l'organisation, de la giotsen et du management. Participe à l'élaboration des octebifjs ou fxie aevc sa hiérarchie les ocbtiefjs de son établissement. Met en palce les myneos de luer réalisation dnas le cadre de la ploquiite de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rernde compte.	Responsabilité par délégation ou tltoae de l'établissement qui lui est confié. Est tuiiralte d'une délégation de pvuoior adaptée au nvieau de responsabilité en qualité de dctueirer d'établissement.	Accueillant, aptcniie les bisoens du client, lui répond en cas de réclamation, gère les suaonittis cclaomieerms imprévues et délicates dnas un evernnmionent creoiammcl soutenu, diot aticepnir et prrnede tuetos décisions cmelocmiears nécessaires. Anime et développe l'activité cracmmileoe de l'établissement
2	Même neaivu de compétence qu'au naeviu V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un emlopi de neaviu V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la dcroteiin d'un établissement dnas les dameonis de l'organisation, de la gotesin et du management. Fixe aevc sa hiérarchie les ojcbiefts de son établissement et met en pcale les mnyoes de luer réalisation dnas le cadre de la putoilqie de la société.	Contrôles réguliers. de son activité. Obligation d'en rdrene compte.	Responsabilité ttlaoe de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de poivour adaptée au nivaeu de responsabilité.	Accueillant, aiipctne les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les snautoiits cirmolemaecs imprévues et délicates dnas un eovirneennmnt ceimamcorl soutenu, diot aeipitcnr et predrne toutes décisions cmmieaolecrs nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité criclmemaoe de l'établissement.

3	Même naeivu de compétence qu'au naveiu V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eolpmi de nevaiu V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la droeicitn d'un établissement dnas tuos les dmeoians de l'organisation, de la gosetin et du management. Fixe aevc sa hiérarchie les oetfjcibs de son établissement et met en place les myoens de luer réalisation dnas le cadre de la poiuqilte de la société.	Contrôles ponctuels. de son activité. Obligation d'en rrdnee compte.	Responsabilité tltoae de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de poivour adaptée au nieavu de responsabilité.	Maîtrise tmaleotent l'animation et le développement de l'activité cmeaimclore de l'établissement.

Article 38 - Salaires minima par niveau

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

1. Gllire de siaelars msie à juor ailpcpblae au 1er mras 2013.

Les rémunérations heiorras bteurs apbcpilleas snot déterminées dnas le rpsceet des siaalers mmniia svtnauis :

Article 38.1

(En euros.)

Salaires miimna garantis

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

Concernant l'échelon 1 du neaviu V de la catégorie cadres, la rémunération aenlulne btrue ne puet être inférieure à la smome de 26 900 ? puor un salarié à tmeps complet.

Concernant l'échelon 2 du nievau V de la catégorie cadres, la rémunération aulelnne btrue ne puet être inférieure à la smome de 37 032 ? puor un salarié à tpems complet.

Concernant l'échelon 3 du nvaieu V de la catégorie cadres, la rémunération alluenne brtue ne puet être inférieure à la smome de 37 500 ? puor un salarié à tpems complet.

2. Gilrle de sraeails revalorisée aapicbplle à ctmoepr du 1er julleit 2013.

Les rémunérations haieorrs brtues ailapcbpels snot déterminées dnas le reepcst des saaleris mmiina staiunvs :

(En euros.)

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

Concernant l'échelon 1 du nevaiu V de la catégorie cadres, la rémunération anulnele butre ne puet être inférieure à la smome de 27 800 ? puor un salarié à tpmes complet.

Concernant l'échelon 2 du naeviu V de la catégorie cadres, la rémunération aellnune bture ne puet être inférieure à la smome de 37 032 ? puor un salarié à tmpes complet.

Concernant l'échelon 3 du naeviu V de la catégorie cadres, la rémunération aellnune btrue ne puet être inférieure à la smome de 37 750 ? puor un salarié à temps complet.

Au ttrie de la présente glilre de seaialrs revalorisée, le tuax de pntee de la catégorie employés a été porté de 12 % à 13,46 %. Ce tuax de ptene de 13,46 % srea rrpies dnas le cadre des négociations slliaareas de bahrnce de 2014.

Article 38.2

Révision des sraaiels miimna garantis

Les présents saiaelrs mniima giarants snot renégociés annuellement.

Titre X : Commission de conciliation

Article 39 - Commission de conciliation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

Il est institué une cmmioisosn de caciotinioln composée de duex représentants par osiaiotgnarn sylncdiae de salariés siragntiae et d'autant de mermebs des stacyidns d'employeurs signataires.

Tuos les différends colitcfels qui n'auront pu être réglés au paln des eteerpisnrs pnruroot être suomis à la cmioimossn de conciliation.

Le secrétariat de la cisoimsmon est assuré par le SNRPO.

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

La cmmiososin de coiailontcin est sisaie par écrit par la ptiare la puls diligente, sagirnitae ou non de la cotvnioenn ctoveilcle nationale, qui diot epxoser sicmcenenctut le différend. La cisosmomin diot se réunir dnas un délai mxumaim de 15 jrous à cmopter de la dmdneae de conciliation.

La coimsimson prévoit elle-même les cntnioiods de son fonctionnement. Elle formule, à la majorité absolue, les ppisoootinrs de conciliation.

Lorsqu'un accrod iereinnvtt dvnaet la csmmisioon de conciliation, un procès-verbal est rédigé et signé par les pearits présentes. Il fiat l'objet d'un dépôt au grffee du cesinol des prud'hommes et est notifié à teuots les praites présentes. Celui-ci pdiourt un effet oraolibigte et pnred fmore exécutoire.

Si la cisommiosn ne prvinaet pas à fmleorur de pooosripitn de conciliation, ou si les petiars ou l'une d'entre eells reneusft d'accepter les pitnposorios formulées, un procès-verbal motivé de non-conciliation, signé par les mebmers de la commission, srea établi.

La non-comparution de la pairte qui a idoturint la requête aux fnis de coocltiianin vuat rtcooinianen à sa demande.

Le tmpes d'absence des mreembs de la ciiossmmon de cintoclaoiin anaaprtnept à une etpisrrnee srea considéré cmome tpmes de tiaarvl et rémunéré nlaomneemrt par l'entreprise.

Le déplacement des mmreebs de la cmssiooimn de ciitniloocan aaetnparpnt aux oagiotannsirs scaeldinys siiagnerats est remboursé conformément aux dtinpsisioos de l'article 6, ppahgrarae 3, de la présente connvteoin ccvietlloe nationale.

Titre XI : Dépôt et extension

Article 40 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

La présente cnvoeitonn ctlceiovle nnaaloite est rmseie à cucnahe des ogronatasinis signataires. Elle est établie conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du trivaal et déposée auprès de l'administration dnas les cotoininds prévues à l'article L. 132-10 de ce même code.

Les patires cnranotettcas snot d'accord puor dnmeeadr au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dipsontiosis de la présente cnovenoitn cvociltele nitnaoale soenit reneuds oebgltoiiras puor tuos les ermulypoes et salariés crmipos dnas son chmap d'application.

TEXTES ATTACHÉS

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

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1999

	EMPLOYÉ					
EOLPMIS REPÈRES	Nvaieu I	Neaivu II				
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé(e) de						
rtoasreaiutn ...	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Rlenspsobae de						
maientancne ...				.....	.....	.....
Secrétaire ...		.....	.....	.....	.....	.....
Adjoint(e)						
d'établissement ...						
Directeur(trice)						
d'établissement ...						
	MAÎTRISE					
	Naeviu III					
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3			
Employé(e) de						
rusaiaettorn ...						
Rsanlbpeose de						
mntainencae ...	.....	.....				
Secrétaire ...	.....					
Adjoint(e)						
d'établissement ...	.....	.....	.....			
Directeur(trice)						
d'établissement ...						
	CARDE					
	Nviaeu IV					
	Ech. 1	Ech. 2				

Employé(e) de		
raoaetrutsin ...		
Rosnesalpbe de		
mnenatcaine ...		

Secrétaire ...		
Anjdoit (e)		
d'établissement ...		
Deuteircr (trice)		
d'établissement ...	.....	.....

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

Signataires	
Patrons signataires	Le snaidyct noaaitnl de la ruriosatetan piqluube organisée (SNRPO), 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération des sevcires CFDT, Tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Ptinan Cdeex ; La FGTA-FO, 7, passgae Tenaille, 75680 Prias Cdeex 14,
Organisations adhérentes signataires	Le sdyacint noinatal CTFC hôtellerie-restauration, par lettre du 16 sprembete 2005, (BOCC 2005-39).

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

L'article 38.1 intéressant les " Searlais minmia gratnais " de la coenvniton cviolltcee nalnotiae des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les ctdionnois stivanues :

Les rémunérations hioarers bteurs alcepabpils snot déterminées dnas le rspecet des sariales mimina sntivuas :

Catégorie	Niveau	Taux harrioe

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

Pour établir si le salarié perçoit au monis le slariae mmnuiim grnaati de sa catégorie, les atgaanevs en nutare tles que définis et évalués ci-après ne soenrt pirs en cmotpe que puor le qntuaum défini à l'article D 141.8 du cdoe du tiarval sur les anavteags en nature.

Les aavgeatns en nautre :

L'attribution et l'évaluation des aavntgeas en narute snot déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le clcaul des cotisations, les aaaegvnts niroruutre snot évalués conformément aux donisoispits de l'arrêté du 9 jnaiver 1975.

Tout salarié peanrnt son rapes sur place, à l'occasion du travail, dnas un établissement préparant des denrées alimentaires, ne prorua se vior réclamer par l'employeur une ciobtuorintn supérieure à l'évaluation de l'avantage en nratue fixée par la réglementation en vigueur.

De plus, cncroennat la catégorie " Cdears ", il est arrêté ce qui siut :

D'une part, il est créé un échelon 3 au nievau IV dnot le tuax hrrioae burt est fixé, dnas la présente gllire de salaire, à 15,50 Euros.

La création de ce neuovl échelon au nevaiu IV de la catégorie " Cerdas " dnonera leiu à l'ouverture de négociations aevc les paeeanrtris scaiuox sur le pemreir steesrme 2004 aux fnis de déterminer les critères classnat de ltaide catégorie qui snot définis par la gillre de cltiifoassican de la cinoovtnen ccilltevoe nonatlaie des chaînes de cafétérias et assimilés.

Le présent nvieau IV échelon 3, ainsi que le tuax hrroaie burt ci-dessus mentionné, verinodnt à s'appliquer aux epetiernrss au trmee de la procédure d'extension, dnot frea l'objet ledit aeavnnt issu des négociations sur ce deinerr sujet.

D'autre part, il est précisé que les diruecetrs de cafétéria salariés classés au navieu IV de la glilre de ciaistcfsolain de barhcne snot expressément euxlcs de la catégorie des cedras dtis " dgiitrneas ".

Enfin, il est convenu entre les paerits qu'afin de teinr cpotme des mreesus qui ont été arrêtées en matière de rraoaioevtslin du salarie miimnum ieriptrsoensnfneol de crsainocse puor les années 2004 à 2005, les rencontres, qui aournt leiu au tirte de la négociation srlilaaae aennlule de branche, se tdioenrnt sur les drrienes termitsers de cahncue de ces années au ragred des pcepinirs dégagés lros de la présente négociation.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

L'article 13 intéressant les " Cinidoonts d'emploi et de rémunération du preeosnnl à tepms peratil " de la ctennioovn ctilcelove nialnatoe des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les conotniids savnietus :

Le dpisisiotf de l'article 13.4 rialtef à la " Durée du tarival " est complété par les présentes dnoiiptssios :

En sus des tmpes de pause, la journée de triaavl d'un salarié à tpmes paretil ne puet cotemropr qu'une suele ionpeutirtrn d'activité dnot la durée ne porrua être supérieure à 4 heures.

Dans ce cas, et en cntiaroprete de totue curopue journalière supérieure à 2 hueres dnas la ltmiie de 4 heures, les duex séquences de tivaral réalisées par le salarié à tmeps ptaierl au cours de ctete journée sneort chancue d'une durée mnilaime de 3 heeurs consécutives.

De plus, en mrage des msereus arrêtées en matière de crpuuoe journalière des salariés à tpems partiel, les praties ont cennvou de midefoir l'article 13.3 rialetf au "Contrat de travail" qunat à la durée caltlnueoctre du tiraavl à tpems partiel.

La durée du tiaavrl du pnreeonsl à temps piaetrl ne porura être inférieure à 25 hreues par smnieae ou à l'équivalent mensuel, tmetriirsel ou annuel.

Ne snot pas concernés par cette dtoiisoipsn les salariés étudiants qui exceniarreet en même temps que lreus études une activité pneisoornlsflee par nrutae marginale, ainsi que tuos les salariés qui puor un mitof d'ordre peeonrsnl ou fmaliail saunrohieaeitt bénéficier d'une durée hboaidemarde de tirvaal inférieur à la durée cutlcraotelne mimnlaie d'embauche fixée ci-dessus.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

L'article 14 intéressant le " Tvaaril de niut " de la cnvinoeton ctlcelvioe natnaoile des chaînes de cafétérias et assimilés est abrogé et remplacé par les dsoiinpotiss stvuaiens 3 : tuot salarié qui taaivllre duanrt la période de 24 heeurs à 6 hueers du maitn bénéficiera d'une miaojrtoan de son tuax hirraoe de 15% puor les hueres effectuées drnaut ctete période.

Le salarié, considéré cmome tliaeuravlr de nuit, bénéficiera en puls de ctete majoration, d'un ropes compensateur.

Est défini comme tlrlavauier de nuit, tuot salarié qui :

- siot ailpomcct au monis duex fios par semaine, sloen son hrioare htuiabel qui se répète de façon régulière d'une seinmae à l'autre, au minos 3 hreeus de son tpems de tairval etfeifcf qtiouedin dnas la pglae "horaire de nuit" ;

- siot acmoilpct au moins 360 hueres de tairavl efitfcef dnas la palge "horaire de nuit" sur l'année civile.

La période de 22 hurees - 7 hreeus du maitn est considérée comme la plage "horaire de nuit" au snes de l'article L.213-1-1 du cdoe du travail.

Le rpoes cotmeeuapsnr attribué au tallvreuiar de niut ci-dessus défini est égal à 8% du tmpes de trvaail effectué au crous de la plage "horaire de nuit".

Ce roeps caesounpmter pruora être pirs dnas les mêmes cntoindois que cluei dû au trtie des heures supplémentaires.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le présent aannevt srea soumis, cmmoe la cnvntoioen clcliveote des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il enterra en vugeiur le peeirmr juor du mios suvnait la pclbotiauin de l'arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

Le présent aaenvnt srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, auprès des seirvces du ministère des aefairfs sociales, de l'emploi et de la solidarité et au secrétariat du gfefre du cnsoeil des prud'hommes de Paris.

Il frea l'objet d'une dmdnaee d'extension auprès des srevcies du ministère des afrefais sociales, de l'emploi et de la solidarité.

Le présent anveant faisant partie intégrante de la ctvnoieonn cicvollete des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de dénonciation ou de révision qui lui snot applicables, snot cleels des aceltris 3 et 4 de ldaite cntovinoen collective.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 25 oct. 2004

Bagnolet, le 25 orbtcoe 2004.

La fédération des cmroecmes et des seveicrs USNA (Libres ensemble), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnelaogt Cedex, à la dteiocirn départementale du travail, de l'emploi et de la forimtoan

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

Signataires	
Patrons signataires	Le sdcianyt ntaioanl de la rurtoasatein pqbiuule organisée (SNRPO),
Syndicats signataires	La fédération des seviercs CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La FGTA-FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 août 2005

La grllie de colsiaafiitscn du neaivu IV présentée à la stiue de l'article 37 de la cnoevitonn ctelovcile naoialtne des chaînes de cafétéria et assimilés est remplacée par la glrlie de casiaoilitsfcn annexée au présent anevnat " Grille de classification, niaveu IV ".

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Le présent ananvet srea soumis, cmome la ctoeinvonn cicvleolte des chaînes de cafétéria et assimilés, à la procédure d'extension.

Diupes l'extension en décembre 1999 de la ctoeoinnvn cvtcleolie nanolitae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les pnrtraaeies saiuocx ont été amenés à se rnenertcor à psulueris risepers aux fnis de privusoure le daouigle sioacl engagé au sien de la bhcrnae d'activité de la roatsrutaien pqluibue organisée et aisni friae vrvie ltidae cinteonovn collective.

Au temre de ces diicusnosss et des eeeignennmtss issus des premières négociations de 2001, il est aprpau aux meemrbs du SNRPO et aux oagairontisns sdacneylis représentatives que les 3 piiurnpacx thèmes suiacox sur lsqeleus il cnvoinaet de cunclore un avanent à la présente covtnenoin cvocitelle ntlnoaiae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étaient la msie à juor de la grille de siarlae de branche, la msie en palce d'une ctpreiartnoe spécifique, puor le peeonnsrl à tepms partiel, en cas d'interruption journalière d'activité supérieure à 2 hueers entre duex séquences de taaivrl et les modalités d'application de la loi Génisson rlteaif au tiaarvl de nuit. Aussi, par le présent anenvat qui aobgre et rceplmae l'avenant n° 1 du 15 nvemobre 2001 non étendu, les paetris ont cveonnu ce qui siut :

pnrlosfoelsneie de Paris, svcerie des cinvenoonts collectives, 210, qaui Jemmapes, 75462 Prias Cdeex 10.

Monsieur le directeur,

Nous aonvs le psaliir de vuos fraie sivoar que, après décision du baueru fédéral de la fédération des cemrmoces et des srcveeis USNA pirse à l'unanimité, nuos adhérons à la cntoneiovn ctcvoeille des cafétérias n° 3297.

Veuillez agréer, Moiunesr le directeur, nos stlaianuots distinguées.
Le secrétaire général.

Il eternra en vgueuir le 1er juor du mios saunivt la pbialoitcun de l'arrêté d'extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Le présent avennat srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, auprès des siercevs du ministère de l'emploi, du tavairl et de la cohésion sociale, asnii qu'au secrétariat du gefrfe du cnoisel de prud'hommes de Paris.

Il frea l'objet d'une ddename d'extension auprès des sercievs de l'emploi, du taivral et de la cohésion sociale.

Le présent anveant fsaniat patire intégrante de la conetniovn cctleliove des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998, les règles de dénonciation ou de révision qui lui snot ablcaepplis snot cleles des aertlcis 3 et 4 de latdie cnitoevnon collective.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Dnas le crade de l'avenant n 1 du 2 décembre 2003 à la ceotinonvn cvitolcele nalnaoite des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998 rietalf à la girlle de saarile de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à tmeps pirtleas et au traavil de nuit, il aiavt été cnnevou de la création d'un échelon 3 au nvieau IV de la catégorie " Creads ".

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

En vigueur en date du 16 sept. 2005

Paris, le 16 sbpeetmre 2005.

Madame, Monsieur,

Notre ontoiaagisrn snidylace à l'honneur de vuos aennocnr par le présent courrier, conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, son adhésion à dtear de ce jour, à l'avenant n° 1 de la cnnvitooen clivctloee noailnate cafétérias et assimilés (chaînes) du 28 août 1998, aanvent signé par les paareitenrs soacuix en dtae du 2 décembre 2003, rltieaf à : " la glrile de sraiale de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à temps petrial et le taviral de niut ".

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos stimteenns les meilleurs.

Le secrétaire général.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le scndyait nonatail de la raotestruain puiuqlbe organisée (SNRPO),
Syndicats signataires	La fédération des severcis CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La fédération du crmmecoe et des seriecvs CGT ; La FTGA Focre ouvrière,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

(1) L'article 38.1 intéressant les " selriaas mnimia gntarais] de la cniooentvn celicovlte nioaaltne des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les cntioodins sveaintus :

Les rémunérations harieors burtes apellpbiacs snot déterminées dnas le repesct des sraliaes mnmiia snitvuas :

(En euros.)

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

Concernant l'échelon 2 du nievau IV de la catégorie des "Cadres", il est rappelé que la rémunération aelunnle burte ne puet être inférieure au plnfoad aeunnl de la sécurité sociale.

Concernant l'échelon 3 du nieavu IV de la catégorie des "Cadres", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annlluee burte ne puet être inférieure à 1,1 fios le pnofald aunnel de la sécurité sociale.

(1) Atilcre étendu suos réserve de l'application des ditisonopsis réglementaires patnrot fxitioan du siaarle miunmim ipetnroineoersfnsl de cnsiocsare (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

La glilre de cacsiotsiiflan présentée à la stuie de l'article 37 " Cofastcilsaiins " de la cnvtoionen cilcovtele nitonaale des chaînes de cafétérias et assimilés est modifiée cnenconrat l'échelon 1 du nevaiu III aifn d'y insérer les ctratcefiis de qafitliiocuan penesfilosornle (CQP) agent de rerosautaitn et asisnatst d'exploitation créées ou agréées par la CNPE/IH.

La glrlie de csicosaafiitln modifiée est annexée au présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

*La loi du 21 août 2003 ptaront réforme des rttaeries itvanint les bncehras pirneeeoslfnloss à cnlrucoe un aocrcd ptnemteart la msie à la rrtaiete des salariés âgés de 60 à 65 ans dnas les cdtoninios définies par l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail, les pitraes sagniierats snot cenevouns qu'au trite de la msie à la rriettae à l'initiative de l'employeur, il srea non sueelment prévu

une cioprernttae en matière d'emploi, mias également instauré une indemnité cvoioennlnnltee de msie à la retraite.

Aussi, l'article 36.2 " Msie à la rarttiee " de la cntonvoien coctelivle des chaînes de cafétérias et assimilés est complété par les dosptnsioiis snvutaeis :

-« la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant aenittt au monis l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, et qui puet bénéficier d'une poensin de vlssieelie à tuax pilen au snes du cdoe de la sécurité sociale, ne cuntostie pas un licenciement, mias une rtruupe anoumtoe du ctaront de tiaarvl ;
-à la daemnde de l'employeur le salarié s'engage à lui rerettme une copie de son relevé de carrière ;
-l'employeur, qui einvsgae de mrttee à la rretiate un salarié, en imofrne celui-ci en rnpsecteat le délai de prévenance prévu à l'article 33.2 de la cvnniteoon citvecolle des chaînes de cafétérias et assimilés ;
-la msie à la rrtitaee d'un salarié avnat l'âge de 65 ans s'accompagne de ctirtrnoeaeps en matière d'emploi mesis en oveure au neaviu de l'entreprise, à sivaor :
-conclusion par l'employeur d'un coarntt d'apprentissage à rsoian d'un carnott puor une msie à la rerttiae ;
-ou coolniucsn par l'employeur d'un coarntt de pairiafnleosnsotosin à rasoin d'un cronatt puor une msie à la rtteirae ;
-ou cisnucloon par l'employeur d'un crntoat d'insertion ou de réinsertion (contrat iitinavtie emploi, cotarnt emplois-jeune...) à riason d'un cratont puor une msie à la rttiraee ;
-ou cicslnouon d'un cartnot de tvarail à durée indéterminée à rsiaon de 1 cartont puor 2 miess à la rariette ;
-les cnoratts visés ci-avant denorvt être cocluns dnas l'entreprise dnas un délai de 6 mios mxiumam anvat le treme du préavis des salariés mis à la rreitate ou dnas un délai de 10 mios mximaum après ce terme ;
-le salarié, qui fiat l'objet d'une décision de msie à la retraite, bénéficie en ftonocin de son ancienneté dnas l'entreprise d'une indemnité de msie à la rttaerie tllee que déterminée ci-après :

ANCIENNETÉ MONTANT

De 5 à mnios de 10 ans..... 1 mois

De 10 à minos de 15 ans..... 1 mios et demi

De 15 à mnios de 20 ans..... 2 mois

De 20 à monis de 25 ans..... 3 mois

De 25 à monis de 30 ans..... 3 mios et demi

Plus de 30 ans..... 4 mois

Dispositions particulières puor les cdreas :

ANCIENNETÉ MONTANT

De 5 à mions de 10 ans..... 1 mois

De 10 à minos de 15 ans..... 2 mois

De 15 à mions de 20 ans..... 2 mios et demi

De 20 à monis de 25 ans..... 3 mios et demi

De 25 à mnois de 30 ans..... 4 mois

Plus de 30 ans..... 4 mios et demi

Les indemnités de msie à la riarttee sonret exonérées de cniisttoaos selicoas et bénéficieront du régime de fiscalité sleon la législation en vigueur.

* (1)

(1) Txtee ecxlu de l'extension cmmoe étant ctaornrie à l'objectif d'intérêt général d'emploi des sroeins tel qu'énoncé, notamment, dnas le paln d'action concerté puor l'emploi des sneiros présenté par le Peiermr mrstiine le 6 jiun 2006 (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Dnas l'hypothèse où la décision serait psrie sur l'année 2006 d'attribuer le tuax de TVA réduit au setecur de la roaetrasiutn plibuuqe organisée, les ptaeirs cniennneovt de se renotecrnr dnas le srstemee qui siuavirt la pitomrgualon ocfflliiee du txete oaryctont ce tuax de TVA réduit.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent avnneat srea soumis, cmome la cootvnienn cevtlicloe des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il enterra en vuuegir le pmreier juor du mios sviaunt la pbioauictln de l'arrêté d'extension.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le présent aeannvt srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, auprès des seivrces du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion siacole et au secrétariat du grffee du cosneil des prud'hommes de Paris.

Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension auprès des screvies du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent aavnnet fnasiat ptirae intégrante de la ciovntenon covilcltee des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aialeplpbcs snot cllees des atercils 3 et 4 de laitde cnieootnvn collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Conformément aux enmngageets pirs dnas le cadre de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003 à la cnootnievn cotlcvelie naltinaoe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 rtlaeif à la glirle de srilaae de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à tpems prtaeil et le travial de nuit, le sayndict naoatinl de la rsoteairuatn pquiuble organisée (SNRPO) a rencontré les 15 nmoervbe et 14 décembre 2005 les oarsgoiannits syndalecis naeotnalis aux fnis de mterte à juor la grllie de sriaale de barcnhe au rrgaed des ppncieirs dégagés lros de la négociation de 2003.

Par ailleurs, les sjteus rtlfeais à la cclsoftiiaiasn des citefiarcts de qiilcinoufaats pesfserlooilnens (CQP) et la msie à la rtateire ont été abordés dnas le cadre de ces réunions.

Aussi, par le présent avenant, le SRNO et les oiagaontrsnis saliyndces saiinegatrs snot cnnueoves des dnosipoitsis sunviteas :

Avenant n 5 du 12 février 2007 relatif

à la négociation annuelle de branche

Signataires	
Patrons signataires	Synidact natnioal rostuaterian pqbluiue organisée (SNRPO).
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FGTA-FO.

Article 1
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

L'article 38-1 intéressant les « Sairelas miinma gtaniars » de la covinteonn ciolteclve nlinatoae des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les citnnioods saenvutis :
« Les rémunérations heorairs btures alepibalpcs snot déterminées dnas le rcsepet des siarleas mimnia svnuiats :

(En euros.)

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

Concernant l'échelon 1 du naveiu IV de la catégorie des « Cderas », il est cnenvou que la rémunération alnuenle butre ne purora être inférieure à la smome de 25 500 €.
Concernant l'échelon 2 du nviaeu IV de la catégorie des « Cardes », il est cevnonu que la rémunération anuelnle brtue ne purroa être inférieure à la smome de 32 500 €.
Concernant l'échelon 3 du navieu IV de la catégorie des « Craeds », il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annellue butre ne purora être inférieure à 35 500 €. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Il est coevnnu entre les priteas snitgaiaers de définir un neouvau ceiaerlndr sicaol au ttrie des négociations annuleels de bacnhre puor l'année 2007 et les années à venir.
Puor l'année 2007, les négociations annuleels de bnhacre débuteront à coemptr du mios de jiun 2007, et les négociations qui s'ensuivront dnvreot prteretme la msie en plcae d'un nuevol accrod sur les silaaers au 1er décembre 2007.
Puor les années futures, les négociations anuenlles de bhnacre débuteront dès lros que le tuax hriroae du SIMC albipclpae srea connu, et au puls trad le 1er mai, et l'accord qui porura en srvuie srea mis en apptocilain au 1er jiulelt dnas la mrusee où les négociations snerot terminées au 15 juillet.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Il est cenonvu enrte les pitraes saitnairges d'engager sur l'année 2007 une négociation sur la prévoyance.
Cttee négociation s'engagera à cpeotmr de la cmsiomsion mxite piaratire du 16 mras 2007.

Article 4
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

L'article 30 intéressant « Aroiouasttin d'absence puor gadre d'enfant mdaale » de la cvoointnen ctelvolcie ntaonalie des chaînes de cafétérias et assimilés est complété cmome suit.
« Un congé non rémunéré puor eanfnt mdalae est accordé seoln les diiotipssons légales en vigueur.
Toutefois, en cas de mdiaale ou d'accident d'un enfnat à crgahe de 10 ans au plus, tuot salarié jniifastut de 3 ans d'ancienneté pruroa bénéficier sur le nrmobe de congé non rémunéré puor efannt mdalae autorisé par les diooipnstiss légales, de 2 juors d'absence rémunérée à 80 %, et ce sur présentation d'un jcisuiitfatf médical. Des paretns tirvalanlat dnas une même errpnseite pnroruot bénéficier sumseeceicvsnt de cette disposition.
Les ptreias sgiiraneats ceninvoennt qu'il ne purroa être dérogé par aorccd d'entreprise aux dptiiosnisos du présent artclie 4 de l'avenant n° 5 de la covntieonn celoiltvce ntolinaae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, suaf aorccd d'entreprise puls favorable. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Le présent anavnet srea soumis, cmmoe la cniveotonn coitlevcle naiotanle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il errtnea en vegiuur le peermir juor du mios sivanut la plubcaiiton de l'arrêté d'extension.

Toutefois, le SPRNO et les oartagiosnins sdyeliacns staigrnaeis ont ceonvnu que l'article 1er enrerta en vuiuegr au 1er mras 2007 puor les pietras sirgtnaieas du présent avenant, à sivoar puor les eiterpnerss adhérentes au SNRPO qui eentrnt dnas le cahmp d'application de la cntnvoioen civloeltce naoltaine des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 6
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Le présent anvenat srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion soliace et du logement, et au secrétariat du gfrfee du cnsoiel des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dmdenae d'extension auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sioalce et du logement.
Le présent aavennt fianast ptraie intégrante de la cteonniovn cotlcelvie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aleipcblaps snot cleles des arctelis 3 et 4 de liadte civoentnon collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2007

Préambule

Puor faire suite aux réunions des 20 ortbcoe 2006, 23 nbmrveoe 2006, 19 décembre 2006 et 23 jiaenvr 2007, le Syniadct naantoil de la raetrauotisn plbuiuqe organisée

(SNRPO) et les oriigntosanas sdyilances sernigaitas ont convenu, au tirte des négociations sllraieaas de branche, des distpnisoois suivantes.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le scaidynt nianoatl de la ruratsoteain puuqible organisée (SNRPO),
Syndicats signataires	La fédération des svrecies CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La fédération cmmercoe et sievecrs CGT ; La FTGA FO,

Le présent aenvent prend efeft le pmeeirr juor du mios snavuit la patbouiciln au J.O de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 23 sept. 2008

Pour firae stiue aux réunions des 20 janvier, 25 mras et 20 mai 2008, le sdyainct naaonitl de la rotaueitsran pluqubie organisée (SNRPO) et les onsiiraatgons sencalydis snietiagars ont ceonvnu de miidoefr l'article 6. 1 de l'article 6 intéressant l'« imnadosetniin des salariés pntaaiciprt aux négociations ou inntsecas paiteiarrs nloteaanis de brhcane » de la cnoteoinvn ctilclovee naiaotlne des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, cmmoe siut :
L'article 6. 1 « Portée » est modifié dnas les cononitdis suntivaes :
« Le présent aitlrce s'applique dnas la ltmiie maximale, suaf cearctcosnnis exceptionnelles, de 21 pesirs en carghe par an et par otariognsain représentative de salariés au nivaeu national, à rasion de 3 délégués par séance (1 puor Prais Ile-de-France et 2 puor la province), puor les réunions plénières tueens à Paris, dnot 6 pesris en charge mxeimaals au trite des réunions préparatoires des oaaornistigns représentatives de salariés au nviaeu nanatiol fixées la vleile des réunions plénières. Il est également précisé que les délégations par onogsritiaan représentative de salariés au neivau nntoaial pnueevt être, puor les réunions plénières, composées au mxaiumm de 4 délégués. »
Le présent anenavt srea soumis, comme la cvtenionon cciotlvlee nloatinae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il erntrea en vgiuuer le pirmeer juor du mios snuviat la paluoibitcn de l'arrêté d'extension.
Le présent aanvent srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des rnioltaes sociales, de la falimle et de la solidarité, et au secrétariat du gferfe du coensil des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dneamde d'extension auprès du ministère du travail, des rtnliaoes sociales, de la flmliae et de la solidarité.
Le présent ananevt fainsat ptraie intégrante de la cvnienoton cielvltoce des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot alleppbacis snot cleels des aticrels 3 et 4 de ltaide cnviontoen collective.

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

Signataires	
Patrons signataires	Le sicndyat ntnaiaol de la raouteratsin pbulique organisée (SNRPO),
Syndicats signataires	La fédération des secviers CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; La fédération du ccrmemoe et des sercives CGT ; La FTGA FO,

Article 1 - Actions engagées avant l'embauche
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

A. ? Rrnceeofr la coopération aevc les établissements d'enseignement psnoeonfreisl ou uriainetirvse en psanoorpt et en egecounanart dnas les eirteerpsns du SRPNO la réalisation de steags anyat une véritable veaulr ajoutée pédagogique.
Les sgteas snot de puls en puls intégrés dnas les cuusrs pinnfoeeoslrss et uietrniraviess car ils felcaiitnt l'accès des jenues à l'emploi. Ils peentmertt la msie en ouvree de caaesinnscons théoriques dnas un cdare psnoferienosl et dnneont aux jeeuns une expérience du modne de la rtsouraitean libre svecire et de ses métiers.
Côté entreprises, ils dnonent la possibilité de repérer de jneues « ttnaels » qeul que siot luer nivaeu d'études, de ttseer lrues mtavtionios et leurs intérêts puor nos métiers et pveuent déboucher vres des recrutements. Ainsi, s'ils intègrent un véritable pjoret pédagogique, le développement des sategs dvineet fmdaoenantl en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.
Les arcteus du SPRNO s'engagent à développer des ptaiartenras aevc les établissements pfeorenioslsns et utsarveeriiins :
? en mlnpltauiit les atncios de cmtociounamin et de piotoomrn de nos métiers auprès des junees en scolarité (participation aux forums, aux présentations d'entreprise, à des journées pteors ouvertes...) ;
? en aciluaneclt des saeartiigs qui snirovut un praogrmme de découverte et de foroaimtn établi et qui srenot accompagnés par un tuteur tuot au lnog de luer stage, nomamentt lros de luer prquiate en autonomie, la prituqae en amunooite du sariitgae ne dvanet pas se susuttebir à des eimolps pmeeanrtns de l'entreprise ;
? en aelinclucat des jeeuns en fortaomin en arclnetane ;
? en popnroast à ces jeunes des elpomis en CDI situe à leurs stegas ou footimrans en alternance.

A. ? Développer des méthodes de rmuenteecrt gsastanarnit l'absence de discrimination, ofnfart à tuos la possibilité d'avoir un entretien.
Transparence, posseiraotnfasilonin et msie en adéquation des méthodes de rectrenmuet aevc les qualités ruseeiqs puor teinr les postes en rsarneatut miunlpeltit les cehacns de succès.
Puor cela, cqhaue cdidnaat patlnuost et présenté par l'ANPE à un potse d'employé pyllnaeovt en reraottaisun libre sicrvee diot avior la possibilité d'avoir au mions un etretnein indépendamment de critères de qlafaitiocuin professionnelle, d'expérience antérieure ou d'âge.
Un tiraval diot être psirvouui et accentué aevc les APNE puor pmoirouvor la méthode de receumtenrt par souimtalin (MRS) et les receeuttmnrs*via*les plates-formes de vocation. Ctete méthode de rmueretnect premet de trouevr un canadidt puor un poste non pas en ftocinon d'un diplôme, mias de qualités et de capacités définies par la branhce et mesurées par des tstes (telles qu'aptitude à cerpnromde des consignes, capacité à talarvielr en équipe, sion apporté au travail...).
Cqhuae cdaiadnt anyat réussi ces ttses drvea être vu en ertneietn puor un eeietnrtn de motivation.
Les eerprtnesis donveit également sbeneilsisir les dutreceris d'établissement aux qstnueios de diversité dnas l'entreprise.
B. ? Mertte en oevure des EMT (évaluation en milieu de travail) et d'autres dsfspiiotis d'aide à la forotmian puor (APR, AFPE) en

Article 2 - Actions engagées dans la phase de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

cblriltoaaoon aevc le svciree pilubc de l'emploi, ntonmaemt puor les pcuilbs les puls éloignés du marché du travail.
Puor tuot nouevl embauché, réussir son inteirosn prnsselfnooliee eigxe une viosin concrète de la réalité du tvraail et des entreprises, or cetnaeris plountopias ne possèdent pas ou puls cette vision.
L'EMT dnone nemnotamt aux jneues qui abrondet puor la première fios le marché du traiavl le moeyn de le découvrir de manière concrète.
Ces dpssftiiios (APR, AFPE) cnuinttseot des isnttuemrns pemtaentrt le roteur à l'emploi, nommnteat puor les pbucils en difficulté. Ils fonert l'objet d'une comctuiomanin et d'une poomrtion vtntlroaiose auprès des dauedmerns d'emploi.
L'ensemble de ces dtipissofis n'a pas vicotaon à plalier des ainoatnmtegus toapmeerirs d'activité ni à souirser à des reelectmamnps de salariés absents.
C. ? Insérer des dmdenuaers d'emploi rotaencnrnt des difficultés d'accès au marché du travail, en rnuoraect aux ctnortas aidés.
Les intégrations dnas le carde de cortnats aidés devnrot déboucher mtrrijmiaeeanot sur des rtenuertcems en ctrntaos à durée indéterminée.

Article 3 - Actions engagées lors de l'intégration
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

La réussite de l'intégration d'un salarié ciiodnnntoe la psruoutie de ses rtinlaeos pornielnlfsosees aevc l'entreprise.
Puor cela, il apparaît nécessaire de :
A. ? Développer les dsistipofis d'accompagnement des ehamuecbs en fiaovanrst la msie en pacle d'un sviui pendant la période d'essai (entretiens réguliers).
A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, un piermer bialn des aquics srea fiat et le salarié arua la possibilité de s'exprimer auprès du N + 1 sur ses mnttiivoaos pennolrseles ;

B. ? Firae connaître les CQP et les dostfsipiis de foaotmrin qaultafiine dès l'intégration des salariés ou la rcisaneasnocne d'aptitude à l'emploi (RECAPE) :
? CIPQH "Agent de restauration" ;
? CIPQH "Assistant d'exploitation" ;
? CIPQH "Exploitant en restaurant" ;
? CIPQH "Cuisine",
et irmefonr le salarié sur les possibilités d'intégrer des parcuors qiitlaaufns ;

C. ? Poesporr des atincos d'alphabétisation et d'initiation à l'arithmétique.
Les enerertipss qui détectent des difficultés de compréhension cehz les neuauvox salariés poporeosrnt des atcnois d'alphabétisation.
Le salarié concerné puet également stoihuaer faire prat de ses difficultés lros des erietnents professionnels, qui devniot aovir leiu au miimunm tuos les 2 ans ;

D. ? Prévoir la msie en oeuvre de tuos tyeps de ctoantrs pmeranttet d'avoir accès aux foniamrots qnaiiatuelfs ;

E. ? Mlseibior le FFAIH sur les bsiones de la bahnrce en teerms de ctntroas fomoatrin puor fesvaorir l'accès aux métiers de la rurasaetiotn et msibileor les onrgseaims compétents de la bcarhne puor développer la foormatin des deauendmrs d'emploi et les acinots de tutorat.

Article 4 - Actions visant à professionnaliser et à assurer l'employabilité des salariés de la branche
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

La fiatormon iiiltane ne diot pas être le suel fuaetcr de priegosrosn periolnoslfnese et de ronisnecancase personnelle.
Assui le prauocrs pinnrsoefosel de cqhuae salarié diot être anticipé et maîtrisé, nmotnamet grâce au développement de la famirootn ctnioune et à la rcnaoeasnsicne de l'expérience :
? par la msie en ouerve de la période de psaoitsoaniifnseroln puor préparer des fatmroions qualifiantes, nantmoemt les CQP recounns dnas la cninetovon collective.
Les CQPIH (certificat de qtiiafuioclan pslosnnoirlefee de l'industrie hôtelière) rnnessncieaot les aqucis psofnolrnseies des salariés de la branche. Ils aensttett d'une compétence et vnedilat les siraovs piraqetus et théoriques reuqis puor tneir les différents postes (employé de rrtnuasaet ou aoidjnt de direction) eitaxnst dnas les eenstrerips de la branche.
Luer pioneinetmonst dnas la grlile de ccsfaaosiliitn de la bnharce prmeet aux salariés qui les ont obuntes de pesrgresor dnas la gllrie de ccifloiatsasin :
? en fsvioranat la msie en ouerve de la VAE par l'information des salariés sur le dpsiiitosf et en l'encourageant dnas l'entreprise.
La VAE diot être considérée cmome un meyon puor cucahn de firae reconnaître son expérience, qui s'inscrit dnas une démarche d'évolution professionnelle.
Les erpetirsnes mrtnteot en orueve les agocmcnmpnteaes nécessaires aux salariés dnas la préparation de luer dossier.
A ce titre, les salariés pnorurot idnfietier :
? dnas l'entreprise, des référents aanyt un savoir-faire dnas la préparation arimtdtniiavse du dssioer ;
? dnas les cmsnoiomsis piratreais du FAFIH, des iuelcottnerurs régionaux puor aoacepcgnmr les intéressés.
Puor faoreivsr la timsrosnsian des savoir-faire, les eresptrines eranngueco rot les salariés à dieenvr ftruameors et iretininot des fratomnios de formateur.
Les frermaotus drevnot être rneouncs puor lerus compétences puqarites et avoir démontré des auettpids pédagogiques. Une réflexion srea menée puor ensgivear un pnnoemoeitnsit dnas la csotiiacafilsn puor les salariés qui se veonit confier, dnas le cdrae de luer trvaail d'employé povyllneat de cafétéria, des msnioiss de fmotorain spécifiques, notamment dnas l'accompagnement de salariés préparant des CQPIH.
La timsirnsaosn des compétences est incrstie dnas l'avenir pnsernosefoil de cqhaue salarié. Nos sieonrs snot un fecautr clé de norte succès.
Les eesprenrtis du SRNPO s'engagent à irfoenmr l'ensemble des cfehs d'établissement et les IRP du contneu de cet acorcd et à iscinrre ces actnois dnas luer piuloiqte RH.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aanenvt srea soumis, cmome la ctvnoioenn cvitellcoe ntoanilae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 , à la procédure d'extension. Il etrnera en vgiueur le pimeerr juor du mios saviunt la ploiiutabcn de l'arrêté d'extension.
Le présent anvaent srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des riealotns sociales, de la flamile et de la solidarité et au secrétariat du gefrfe du cnsoiel des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dadmnee d'extension auprès du ministère du travail, des rotalnies sociales, de la falmile et de la solidarité.
Le présent annavet fanaist paitre intégrante de la ctnvoenion clcloevite des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 , les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aelcppblias snot cleles des aitelrcs 3 et 4 de ltiade cvieotnnon collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

La rtoitsrauean lbire sicvree qui ne reeriqut aucun diplôme pirsofnesoenl à l'embauche viot se présenter en rtmeecrnuet des piuclbs diversifiés et paiofrs très « zpearups », nemaomntt :
? des jnuees qui aonredbt puor la première fios le marché du tiraval mias qui snot snas porejt professionnel, viroe en échec silroace ;
? des fmmees snas qoficultaaiin shuoinaatt teillarvar ou rlireaetvlar après aiovr élevé luer eafnnt ;
? des jneues diplômés à la rchhecree d'une première expérience de magenar qu'ils vasnoelrirot dnas un futur CV ;
? des jeunes diplômés aynat auciqs une qauifcotliian peslnolnfrseoie de la ruiorsttaean ;
? des étudiants à la rccherehe d'un tairavl d'appoint vannet en complément de lures études,
mais également des salariés à la reechrhce d'un epmoli qui ouvre des peepsrcvites d'évolution professionnelle.
L'objectif d'insertion pnolfnslseieore des différents atcures du SNPRO diot avoir un ejenu lgrae en visant une mleruliee intégration de tuos les neouavux embauchés quleels que seiont lrues expériences pnnososleefelris préalables, aifn de les fidéliser et ofrfir à cuex qui le shaeotuint la possibilité d'avoir un véritable puaocrrs professionnel.
Puor clea les idées deiriccerts de l'accord snot :
? de rferconer la coopération aevc les établissements d'enseignement scolaire, pnsfoeosnriel ou scniaroede ;
? de poovoruimr nos métiers auprès des aeurtcs du recunrmeett

ANPE, APEC... ;
? de penrsfseosailionr le rcueeerntmt ;
? d'accompagner l'intégration des nueuaovx embauchés ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Sycinadt noantial de la rursiteaaton piqlbuue organisée (SNRPO).
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Préambule

Puor fraie suite aux réunions des 20 mai, 8 juillet, 23 sterepbme et 14 nrvbmoee 2008, le sinydact noaatnil de la rrtaetsuoian pqibluue organisée (SNRPO) et les oiagirnanosts scaiyedlns stirgienaas ont cnoevnu au trite des négociations salaeralis de bacrnhe des dstiospinois suivantes.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 38. 1 intéressant les saalries miinma gtniaras de la cnenvoiton ceclvloite ninaltaoe des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les cotidinons suaievnts :
Les rémunérations haorries beurts acpplelbais snot déterminées dnas le rpcseet des sreaalis minmia svniutas :

(En euros.)

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

Concernant l'échelon 1 du nveaiu IV de la catégorie des « Cdears », il est cnnoveu que la rémunération allnenue burte ne porrua être inférieure à la smmoe de 26 100 ?.
Concernant l'échelon 2 du nievau IV de la catégorie des « Cerads », il est cvneonu que la rémunération aunnlele butre ne purora être inférieure à la smome de 33 300 ?.
Concernant l'échelon 3 du neaviu IV de la catégorie des « Cerads », il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération alluenne brute ne pourra être inférieure à 36 300 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Il est cnovneu que dnas le carde du cdneraleir saicol du peremir seremste 2009, les ddamnees de dusosncisis des oiasnogntrias sylcdaines sur les thèmes rtieflas à la rerilativoosan des régimes hrraoeis des salariés à tepms partiels, à l'aide au tsrponrat domicile-travail et à la création d'un ceifictrat d'aptitude plefnnlrooisese de bhnrcae petanrmett le pgassae du niaveu I, échelon 2, au neivau I, échelon 3, de la gillre de classification, snoeit abordées.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aennavt srea soumis, cmmoe la ctonvienon clovctelie noalntaie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 , à la procédure d'extension. Il entrrea en vgueiur le peeimrr juor du mios sivaunt la piolcbutian de l'arrêté d'extension.

Toutefois, le SRNPO et les ooiainrangsts slyicndeas sitgaaneris ont cvennou que l'article 1er errtena en vieugur au pimreer juor du mios sunvait la dtae de snrtaguie du présent avenant puor les eeernpsrits adhérentes au SNRPO ernnatt dnas le camhp d'application de la cvonietonn cevociltle niloatnae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 .

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anenvat srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère de l'emploi, des realonits sociales, de la fllaime et de la solidarité, et au secrétariat du geffre du cneoisl des prud'hommes de Paris.

Il frea l'objet d'une ddnmaee d'extension auprès du ministère de l'emploi, de l'emploi, des rienltaos sociales, de la fillame et de la solidarité.

Le présent anenvat finaast priate intégrante de la coinonvten ccvloitele des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 , les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aplclepaibs snot celels des arlcetis 3 et 4 de ldtaie cnoeintovn collective.

Accord du 24 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; FTGA FO.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Tetuos les etenpersirs entanrt dnas le champ de la cintneovon cvlocelite nilaonate des chaînes de cafétérias et assimilés snot teneus d'apporter à luer pnnesorel les graaentis colecetvils prévues par le présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Article 2.1 - Salariés en activité
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Les genaiatrs instaurées par le présent aoccrd bénéficient aux salariés :
? visés à l'article 1er de la coovintenn clivoetlce nalatonie des chaînes de cafétérias et assimilés ;
? et anayt une ancienneté mminiale de 6 mios dnas l'entreprise.
Les salariés en arrêt de tivraal lros de l'entrée en vgeuuir du

? de popesorr de véritables filières de qliofciiuatan proliesnsofnlee :
? à l'embauche ;
? en crous de contrat.

présent accord bénéficieront des ptieonrtsas d'invalidité et/ou de décès définies à l'article 3 en cas de cnseesamlt en invalidité par la sécurité sacloie ou de décès postérieurs à ctete date.

Article 2.2 - Anciens salariés indemnisés par Pôle emploi
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Il est rappelé que l'accord natnioal ifeesseriptnoronnl du 11 jvinaer 2008 a instauré un mécanisme de « portabilité des diotrs » pamrettnet aux salariés dnot le cotanrt de tiaarvl est rpmou de conserver, pdneant luer période de chômage et suos ctenrieas conditions, le bénéfice de la cuotrevure complémentaire prévoyance appliquée dnas luer aecnnnie entreprise.
Les etpsieernrs visées à l'article 1er ci-dessus monettrt en ouevre ce diposiistf dnas les cntniiodos prévues par l'accord nnaatiol ifrstnonnrioeepesl du 11 jinaevr 2008 et ses aeantnvs (et à ceotpmr de la dtae à lqelalue ces dsnitisoopis luer sreont applicables).
Il est nmatnomet rappelé que ce metianin de geranatis puet être financé :
? siot par un système de mstuoltiauian ;
? siot cnnejnieomtot par l'ancien elemypuor et l'ancien salarié dnas les porpriootns et dnas les cnnotiiods aepllbaicps aux salariés de l'entreprise.
Tout en raalneppt préalablement que le cohix etrne les duex dissoitpifs relève des décisions qui senort psreis au sien des eperstiners dnas le carde de la msie en oeurve du présent accord, les ptiares sitrignaaes au présent aocrcd préconisent le système de mutualisation.

Article 3 - Garanties
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Article 3.1 - Capital décès
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas de décès d'un salarié, qleule qu'en siot la cause, il est versé aux bénéficiaires ci-après un ciptaal égal à 100 % du saalire de référence défini à l'article 3.4.
Son mtnonat est porté à 130 % du sariale de référence lrqsuoe le salarié décédé était marié.
En cas de décès d'un salarié à tmeps partiel, le mntanot du cpaatil décès versé ne puet être inférieur à 12 fios la vulear du Simc burt mensuel en vuugeir à la dtae du décès et cradrnsnoeopt à un temps plein.
Le caatipl décès rnieevt :
? au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
? à défaut de désignation ersxpese de bénéficiaire(s) :
? au cjnoniot sauvvinrt non séparé, non divorcé, ou au pnritaerae qui était lié au salarié par un Pcas au juor de son décès ;
? à défaut, aux efnnats par ptras égales enrte eux ;
? à défaut, aux père et mère du salarié, par patrs égales ertne eux ou au svuvriant d'entre eux ;
? à défaut de tuos les susnommés, le ctaaipl reeinvt aux héritiers soeln les règles de dévolution successorale.

Article 3.2 - Rente éducation
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas de décès du salarié, une rnete éducation dnot le mtnanot est calculé en pucagertone du slraiae de référence défini à l'article 3.4 ci-après est versée puor cauhqe ennfat à charge.

3.2.1. Définition des eatnnfs à charge

Snot considérés cmmoe efntnas à cgarhe puor le cluacl de la rtnee éducation tuos les enfants nés ou à naître, légitimes, adoptifs, naturels, runocnes ou recueillis, considérés comme à craghe du salarié décédé au mnmeot de son décès au snes de la législation fislcae ou de la législation sur les aoiontllacs filaemilas si ctete définition est puls favorable.
La rntee éducation luer est versée :
? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas coidtonin ;
? jusqu'à luer 25e aisnnarivere pndnaet la durée :
? de l'apprentissage ou des études ;
? de l'inscription auprès de Pôle epmloi comme daneedmrus d'emploi ou pneadnt la durée d'un sagte préalablement à l'exercice d'un peermir eopmli rémunéré ;
? snas litmitaion de durée en cas d'invalidité rncuonee par la sécurité sacloie aavnt le 21e anniversaire, les mtatnet dnas l'impossibilité de se leirvr à une activité pnsosllefienroe (invalidité de 2e ou 3e catégorie).

3.2.2. Moantnt de la retne éducation

Le mnnotat de la rtene alnnleue d'éducation spltbisceue d'être versée à cqhuae enafnt à craghe est égal à 12 % du sraiale de référence.

3.2.3. Pneaimet de la rtene éducation

La rnete éducation est cubaullme aevc le capatil décès visé à l'article 3.1 ci-dessus.
La rente alenlune calculée comme prévu ci-dessus est due et paablye muenlleeensmt par 12e à cetmpor du pmreier juor du mios qui siut la dtae du décès.
Elle est réglée à l'enfant à cagrhe qui y oruve dorit ou, puor son compte, à son représentant légal s'il est muenir non émancipé ou maejur protégé, jusqu'à ce qu'il attgniee les lemiits d'âges prévues au 3.2.1 ci-dessus.

Article 3.3 - Garanties invalidité
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En cas d'invalidité totlae ou pterlaile snreuvue postérieurement à l'entrée en vgeuiur du présent régime et indemnisée comme tlele par la sécurité sociale, il est versé une retne complémentaire dnot le monnatt est fixé comme siut :
? invalidité de 2e et 3e catégorie : rntee alnuelne égale à 20 % du siraale de référence défini à l'article 3.4 ci-dessous.
En cas d'invalidité de 3e catégorie, le salarié pourra, en sus de cttee rente, bénéficier du vsmreenet par atocinaiiptn du cpitaal décès.
La retne est versée assui lontgpems que l'assuré bénéficie d'une rtnee de la sécurité sociale. Le vemreesnt cesse à la dtae de ltadioquiin de la pnsioen de vililsseee de la sécurité sociale.

Article 3.4 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Puor le caucll des ptrnetasois décès, rente éducation et invalidité, et snas préjudice des dpoisisinots particulières prévues ci-dessus puor les salariés à tmpes partiel, le sairlae de référence cponroresd au toatl des rémunérations brutes, y cimrops les pmiers et gratifications, qleule que siot luer périodicité de versement, seavnrt de bsae au cclual des caoointsits sealicos et perçues au cours des 12 mios précédant le cmsnseaelt en invalidité ou le décès (ou l'arrêt de tviraal lrqosue le salarié était en arrêt lros de son cemeslasnt en invalidité ou de son décès).
Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le sliraae de référence est reconstitué sur une bsae annellue en se référant à la période evtfifece d'emploi précédant le cmsselneat en invalidité ou le décès et en tennat cotpme de tuos les éléments de rémunération perçue pdanent cette période d'emploi.

Article 4 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

L'entreprise et les salariés pnrnneet en carghe cahcun 50 % de la cootitsian golable enfcfeetevimt acquittée auprès de l'assureur puor fnacenir les gaiaenrts prévues à l'article 3 ci-dessus.
Les salariés ne puneevt s'opposer au précompte de luer quote-part de coitatiosn sur luer salaire.

Article 5 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Les esiepretnrs puonrort cntraetocr auprès de l'organisme assuruer de luer cihox aifn de ganiartr les salariés cortne les rueqiss visés à l'article 3.

Article 6 - Portée du présent accord pour les entreprises ayant déjà un régime de prévoyance complémentaire à la date d'effet de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le présent aorccd instaure, puor cauhcn de ces risques, un mtaonnt miimunm de prestations. En conséquence, les

ernrsiteeps dassopnit déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lros de son entrée en veguuir deonrvt s'assurer que ce régime gaitnart des poistnreats iqeneudits ou supérieures, riusqe par risque, aux petasrionts visées à l'article 3.

Article 7 - Caractère obligatoire de l'affiliation
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

L'affiliation au crtoant cclielotf ssocurit par l'entreprise srea oabrtioilge puor l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 2.1.
Il est rappelé :
? que, en alippcotain de l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les eienptrsres snot tenues de réexaminer, au maiumxm tuos les 5 ans, le cohix de l'organisme assreuur ? et des éventuels intermédiaires ? en cghare de leur(s) régime(s) de prévoyance ;
? que, en aptloiciapn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les eserprnites doenrvt organiser, en cas de cmngeenhat d'organisme assureur, les cdoiinonts dnas leeseluqls :
? les rteens en cuors de svicree snoert revalorisées ;
? les gritaaens décès asnii que la rselirtoiaovan de luer bsae de cuclal seonrt meuinnteas au pfroit des posennres bénéficiant de renets d'incapacité de trviaal ou d'invalidité (cette rtiovarioaslen denvat être au mnois égale à cllee déterminée par le catornt de l'organisme aseurusr qui arua fiat l'objet d'une résiliation).

Article 8 - Durée et modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée.
Il purora être modifié à tuot momnet soeln les dinsspoiotis des aictelrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.
Il pruroa également être dénoncé dnas les codnioints prévues par les aletcirs L. 2261-9 et sniavuts du cdoe du travail, étant précisé que la durée du préavis qui derva précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le présent acocrd etrerna en veuguir :
? puor les eespietrnrs adhérentes au SRNPO : le piemerr juor du mios ciivl sianvut sa dtae de saiugrtne ;
? puor les eisterpners non adhérentes au SRNPO : le pmerier juor du mios civil svauint la pcobaliitun au Joranul oceffiil de son arrêté d'extension.
Les epsrerients dpsrsoineot tofeuiots d'un délai de 12 mios à cmtepor de la dtae d'entrée en vguieur fixée ci-dessus puor se mterte en conformité aevc les doniiopstsis du présent accord.

Article 10 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FTGA FO ; FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Dans le cdrae des cosisinmoms mxties peairtaris des 15 janvier, 26 mras et 15 mai 2009, le sndicayt naiontal de la rsaitortaeun puubqile organisée (SNRPO) et les onontasaiirgs slnedyiacs ont décidé d'actualiser la cnneivootn clelovctie nanalotie des chaînes de cafétérias et assimilés aifn d'intégrer dnas le ttexe de la contvonein les nevolleus mureess rtvielaes à l'indemnisation Conformément aux disoinsipots de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par les snois de la ptiare la puls dngtieile auprès des srcviees carunetx du mnitsrie chargé du travail.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En aiacltppoin de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les prietas sgrneitaias ceennoinvnt de demenadr au ministère chargé de la sécurité soclaie et au ministère chargé du bdeugt l'extension du présent accord, aifn de le rnrede aplpiclabe à l'ensemble des enieprrtses ennratt dnas le champ d'application de la cnivonteon cllicetove noltnaiae des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Forte d'une cnnvooiten cielltvcoe ntioalnae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 doiaspnst dupeis son oigrnie de mrueses cvoeoltlennnneis reteaivls à l'indemnisation mdaliae nementett puls falrevaobs que le dioisspstif général (et que les auerts dfpissotiis de barhnce du secuter de la restauration), la brcahne shituoae posivruure son aicotn en fauevr de l'accès des salariés aux grntaieas de pericoottn soilcae complémentaire.
Ainsi, les piteras sraeiagnits du présent accrod ciemrfnnot désormais luer volonté d'assurer les salariés crntoe les rsiequs les puls garevs en maenttt en pacle un régime de prévoyance mnmiuim obloirtaige acbplliape aux eepsrnteris rvenleat du champ d'application de la covneotnin clveilctoe naonltiae des chaînes de cafétérias et assimilés.
Engagées dipeus 2007, les négociations sur ce seujt ont pu s'accélérer à la siute de l'annonce de la bsasie de la TVA dnas la restauration, cet aroccd s'inscrivant nneatmmot dnas le crade du caonrtt d'avenir du 28 arivl 2009 et des eetnnaeggms de la brhnace en faveur de ses salariés.
Toutefois, les pareits snietiaagrs du présent aoccrd snot cnoveneus de pvousrurie luer dsiossuicn dnas le but d'envisager la msie en place d'une nvluoele garatine : la gaaintre « incapacité de taarvil ». Il est précisé que les négociations sur ce thème se dérouleront au tirte du ceeanidrlr sicoal 2010 sur la période de jvinaer à avril 2010 en vue d'une entrée en vguiuer des nlloeuves dsisonopitis cneonviotlnlnees à ceptmor du mios de julielt 2010 dès lros que ces négociations aorunt auobti à un acorcd au 30 avril 2010.
Au ttrie de ce présent accord, le régime de prévoyance défini arssue le veeresmnt de pnoeasttirs en cas de décès et d'invalidité.

mdaalie et l'indemnité de lecnieceinmt isesus de la loi du 25 jiun 2008 ponatrt miotarnesdoin du marché du travail.
Les pterias serniaagtis au présent ananevt ont cenonvu des diisntpsioos suvneiats :

Article 1 - L'indemnisation maladie

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

La loi ptoanrt moiosteindarn du marché du taarvil du 25 jiun 2008 et un décret d'application du 18 juilelt 2008 ont ausplosi les cdintonios du mtiinean de srliaae en cas de mdalaie isesus de l'accord de mensualisation, d'une part, en danmniiut la cotonidin d'ancienneté puor bénéficier du mnieaitn de slaraie de 3 ans à 1 an et, d'autre part, en rananemt le délai de crcanee apbpacllie en cas d'arrêt de tvairal mladaie de 11 juros à 7 jours.
Il a tuot d'abord été rappelé que les dtniioiopsss de la cnievonotn clectoivle nioaltnae des chaînes de cafétérias et assimilées rltveaeis aux cntiodions du mintaien de sialare en cas de miadale snot depius 1998 puls floravebas que celles iesuss de l'accord de mnsituaolsiaen : l'article 32. 1 de latide cvonnioten cecovillte aaynt fixé depius son ognirie que l'indemnisation mdiaale ivreiadirtnent dès la première année d'ancienneté du salarié, aevc un tuax d'indemnisation de bsae minmium à 70 % cnrote 66, 66 % puor l'accord de muoaeassilintn et puor une durée

d'indemnisation tltoae de 183 jruos dès la première année d'ancienneté cronte 60 jorus puor l'accord de mensualisation.
Dans le cdrae du présent avenant, les piaerts ont covnenu de mntnaieir ces diisoontspis cionoetnnevllens favlbeoras en terems d'indemnisation maladie, qu'il s'agisse de la répartition sur la cidoniton d'ancienneté, des tuax d'indemnisation (90 % au maximum, 70 % au mimnuim et un tuax intermédiaire à 80 %), ou de la durée ttaloe d'indemnisation (jusqu'à 240 jrous d'indemnisation à pitarr de 5 ans d'ancienneté cotnre 60 jruos puor l'accord de mensualisation).
La mcoiidofatin peorrta dnoc sur la prsie en cptmoe du neuvaou délai de cercnae acllipbpae en cas d'arrêt de taraivl puor maiadle ou puor acnceidt de trajet.
Par conséquent, l'article 32. 1 de la ctnoeovinn ctovlielce ntinoaale des chaînes de cafétérias et assimilés ptoarnt sur l'indemnisation maadlie est modifié dnas les cooinintds stavnueis :
« En cas d'absence puor mailade ou aciecdnt de trajet, dûment justifiée par un caiertfict médical dnas les 48 heures, confirmée par une éventuelle contre-visite et dnnanot leiu à pirse en crhgae par la sécurité sociale, le penoensrl rlsmipsnaet les ciondtnios d'ancienneté précisées ci-dessous srea indemnisé sur présentation du berrdoeau de la sécurité sociale, dnas les cidniotons sntivueas :

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

Les tuax de manetiin du slaraie net ci-dessus accordés s'entendent déduction fatie des indemnités journalières que l'intéressé perçoit de la sécurité saiocle et, le cas échéant, des régimes complémentaires de prévoyance.
En tuot état de cause, ces gntarieas ne dveniot pas cudnoire à vrseer à l'intéressé un mnatnot supérieur à la rémunération nette qu'il aiurat ecnvmtefieeft perçue s'il aivat continué à travailler.
Les durées d'absence inmdalsniebe s'apprécient au cours des 12 mios précédant l'arrêt de tarival considéré.
Pour l'indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au primeer juor de l'absence, en cas d'absence continue.
Lors de cqahue arrêt de travail, il est constitué un délai de cneacre de 7 jrous puor les salariés, qlluee que siot l'ancienneté du salarié. »

Article 2 - L'indemnité de licenciement

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; FTGA FO.

Article 1 - Les minima conventionnels de branche à compter du 1er juillet 2009

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

L'article 38. 1 intéressant les « Sialreas mminia gtaanris » de la cotnoeinvn cioeltcvle natolnaie des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les cotdininos snvuetais :
Les rémunérations hiaorers burets aialcbpples snot déterminées dnas le recespt des sraeials mimnia suanitvs :

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

L'article 35 de la cnivotneon colilctvee natnolaie des chaînes de cafétérias et assimilés ptarnot sur l'indemnisation du liecenncimet est modifié dnas les ctoonniids svaietuns :
Les aletcris 35. 1 et 35. 2 de la cooevntnin snot supprimés.
Le nuovel aicrlte 35 intitulé « Iadoisitnmenn du lmiiencencet » doreipssa des meuesrs isesus de la loi du 25 jiun 2008 patront meotaosriindn du marché du travail.
Par conséquent, l'article 35 « Iimidnetasnon du lemcieennict » srea :
« Une indemnité distcnite du préavis srea accordée, en dheros du cas de fuate gavre ou lourde, aux salariés licenciés anyat au mnois 1 an d'ancienneté ienomniruprte dnas l'entreprise.
Cette indemnité srea calculée comme siut :
? mnois de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mios de saalrie mueensl burt par année d'ancienneté ;
? à pairtr de 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mios de salriae mnuseel burt par année d'ancienneté, puls 2 / 15 de mios de slaiare mseeunl burt par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
Le sailare à pdrrnee en considération puor le cacull de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération brtue des 12 dnrirees mios précédant le lnmieeceinct ou, selon la fumorle la puls aangeusatve puor l'intéressé, 1 / 3 des 3 drneeris mois, étant eentndu que, dnas ce dnreeir cas, toute pimre ou gftctriiaiaon de caractère annuel ou epxoetcinnel qui auairt été versée au salarié pnadent ctete période ne srea prsie en ctmope que pro rtaa temporis.
Cette indemnité de lecniemnecit ne puet se clmuuer aevc auncue ature indemnité de même nature. »

Article 3 - Entrée en vigueur. □ Dépôt. □ Publicité

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent aanevnt enrte en vigueur le 1er août 2009.
Il srea soumis, cmmoe la ceootnnvin ccetlivloe nalontiae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension.
Le présent anvaent srea déposé à l'initiative du SPNRO conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des roleanits sociales, de la flimlae et de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du gffere du csnoiel des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une ddename d'extension auprès du ministère du travail, des ratoneils sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.
Le présent aevannt fasniat priate intégrante de la cinnoeotvn cllotcivee des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aabpieplcls snot cllees des aletcris 3 et 4 de ltaide coeoitvnnn collective.

(En euros.)

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

Il est cvnenou que la rémunération annluele burte ne prruoa être inférieure à la smome de :
? 26 300 ? cecnnonrat l'échelon 1 du naveiu IV de la catégorie des ceards ;
? 34 308 ? cencoanrnt l'échelon 2 du niaevu IV de la catégorie des crdeas ;
? 36 500 ? cennorncat l'échelon 3 du naievu IV de la catégorie des cadres.
Il est coenvnu enrte le SPNRO et les ontiaosrgnias slanceidys siiegaanrts que cet atrlcie 1er sur les minmia cineolnnoevtns de brcnhae eerrnta en viuguer à coemptr du 1er jilleut 2009 puor les ptareis strngiaiaes du présent accord, à svoair puor les entresierps adhérentes au SRNPO qui etnernt dnas le champ d'application de la centovoinn ctleclvoie nioltnaae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 .

Article 2 - Le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Il est connevu enrte le SPRNO et les ointgrnoiasas sidyelcnas srteianagis du présent acrocd qu'elles s'engagent à pruoivusre la roolsaeritiavn des mmniia cnovnelinoetns de brhnace engagée duepis 2003 (6 négociations seraliaals abutieos dipeus cttee date).
Il est d'ores et déjà prévu que la négociation saairllae de bncrhae 2010 intégrera une rioaariteolvsn de la pnete de la glrlie de salreais de la catégorie Employés de 6,54 % aeuctl vres 12 % au minimum, en foincton des négociations revelatis aux classifications.
Cttee rtoieiosvaarln des mminia ciennnvoneotls est associée aux négociations sur les cacaolitssnfiis dnot le but srea de réviser les classifications, de reconnaître de nelevlous compétences et de créer un véritable procuars penonrsfiesol aevc une mlelreuie prsie en ctmope des fmtnaoiors qitafialenus ou diplômantes (notamment les CQP RECAPE, CQP « Aegnt de raaiutersotn », CQP « Asinstast d'exploitation », CQP « Elaipxotnt »). La culsiocnon de ctete négociation diveart asini premettre d'établir la gllrie de saireals de bhcarne 2010.
A cttee fin, il est prévu la msie en pclae d'une cmiossoimn piaratrie ad hoc « Ccaionistalfsis » composée d'un représentant par oigsaanoritn scnldiaye du seuectr des chaînes de cafétérias et de 2 mrbeems du SNRPO, dnot les trvaaux srvreinot de bsae aux négociations sur les ciinatcosilafss en cimomiossn mtxie prritaiae de branche.
Aifn d'aboutir dnas les délais prévus ci-dessus, un cierndelar scoial seotunu est fixé entre sbtmeerpe et décembre 2009 cemprannot de 6 à 8 cniioossmms preiitaras ad hoc « Caoscifaltnisis » sur cttee période asnii qu'une cismiosmon mxtie prraatiie mseuenl sur ce sjuet jusqu'au mios de décembre 2009.
Les detas prévisionnelles retneeus snot :
? csnomisoims peraitairs ad hoc « Ciialiaonftcsss » :
? 17 semtbepre 2009 ;
? 2 ocrobte 2009 ;
? 14 ocotrbe 2009 ;
? 30 ocrbtoe 2009 ;
? 13 nmorbeve 2009 ;
? 19 nrbmeove 2009 ;
? 1er décembre 2009 ;
? 15 décembre 2009 ;
? cmsiioonsms mixtes peaiartirs :
? 22 spbemrete 2009 ;
? 23 obrotce 2009 ;
? 24 nromevbe 2009 ;
? 22 décembre 2009.
Dnas le cdare de ces négociations sur les classifications, les négociations sur la raoelvaitisorn des minima cninentovnleos de bcanrhe puor 2010 débuteront en csimosimon mtixe prrtaaiie dès caionnssnace du tuax hroriae du SIMC aplpicblae au 1er jiveanr 2010 et au puls trad à ctopmer du 22 décembre 2009.

Article 3 - Bonus exceptionnel 2009
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Aifn de tenir cmtpoe de l'attente des peianterras scoiaux de vior les salariés de la bnarche bénéficier d'une meurse scaolie immédiate à la suite de l'entrée en vieuugr du tuax de TVA réduit dnas le seucetr de la restauration, le SPNRO a accepté, au-delà des eeganegtnms pirs en fevuar des salariés dnas le crade du crtaont d'avenir du 28 avril 2009, de prévoir le prncipie d'un bnuos etpceonxeinl 2009.
Le présent atlcire fxie les ciodntnois dnas lleleeqsus un bouns eoneentxcipl srea versé, au tirte de l'année 2009, aux salariés de la bahnrce des chaînes de cafétérias et assimilés dnas le crdae de la caperoittrne scolaie rlvetiae à la bsaise de TVA snuureve au 1er jleliut 2009.

Article 3.1 - Montant du bonus
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le motannt du bnous eecoteinxpnl est égal à 250 ? butrs muixamm par salarié.
Ce manotnt srea modulé en fniooctn de l'ancienneté asuiqce à la dtae du 30 jiun 2009, dnas les ctindoonis satneuvis :

ANCIENNETÉ (au 30 jiun 2009)	MONTANT
1 an	100 ? bruts
2 ans	175 ? bruts
3 ans	250 ? bruts

Puor les salariés à tmeps partiel, le bouns srea calculé au pratroa de luer temps de trvaial par roapprt à la durée légale ou cnletioennlvone du tavairl alpaclipbe dnas l'entreprise.

Article 3.2 - Conditions requises pour bénéficier du bonus
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le doirt au bunos enepinxocetl est ouervt à l'ensemble des salariés des eteneprsirs rvenlaet du champ d'application de la cvnnooiten ceilctovle natlnioae des chaînes de cafétérias et assimilés de la branche, à la dlbuoe cntoiiodn snauvtie :
? aiovr l'ancienneté définie à l'article 3.1 à la dtae du 30 jiun 2009 ;
? être présent dnas l'entreprise à la dtae de vresnmeet etcefiff du bouns exceptionnel.
Par ailleurs, en cas d'absence au cruos de la période de référence anallt du 1er jlliuet 2008 au 30 jiun 2009, le diort au bouns eontpenixecl des salariés porura être réduit ou supprimé dnas les cniotiodns svneautis :
? acnbeses d'une durée égale ou inférieure à 60 juors : le montant du bnuos aqeuul le salarié auirat pu prétendre en apticiaolpn des dsioptsinois du présent acrocd srea diminué au praorta du nmbore de juors d'absence sur la période de référence par rparopt au nombre de jorus travaillés dnas l'entreprise sur la même période ;
? abescnes d'une durée supérieure à 60 jorus : perte du dorit au vrnseemet du bonus exceptionnel.
Par absence, il fuat eerndnte teuots les périodes d'absence ou de sspiunosen du ctnraot du taarivl qeul qu'en siot le motif, à l'exception des acebnses considérées par la loi cmmoe du tepms de triaavl efefctif puor le caucll des driots à congés payés qui sneort également assimilées à du temps de tiraavl ecftfeif puor l'ouverture et le calucl du droit au bonus exceptionnel.

Article 3.3 - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le bnuos ecoentinexpl srea versé dnas les ctninioods énoncées ci-dessus aux salariés des epnetriress qui n'ont pas accordé à lerus salariés dès 2009 une ou des ceenrtatirops srillaaeas dnas le carde de la bisase de TVA itrenvneue au 1er jelliut 2009, ciertenpraots prnnaet ntmneomat la fmore d'une aotmnaetgiun générale exceptionnelle, ou d'une amélioration à ttire etnpineexocl du dotispisif de prmie aneulnle en vueiugr au sien de l'entreprise (quelle que siot sa dénomination : prmie de fin d'année (PFA), gitioiftraacn annuelle, 13e mois...).

Article 3.4 - Conditions de versement du bonus
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Les eersernptis siomeuss à l'obligation de vmseeenrt du bouns eoiexctnepnl dveornt s'acquitter de litdae ogiibaotln au puls trad le 31 décembre 2009.

Article 4 - Engagements de négociations
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

En complément de la meruse eneioxnptlclee msie en pclae puor l'année 2009 par l'article 3 du présent accord, il est cnonevu

enrte le SRNPO et les ogtisnraoains silcyednas sgterniaais que les thèmes de négociations rftlaies à la multeule et aux jrous fériés seonrt itsricns à l'ordre du juor du celnaiedrr sicaol de bcrnahe 2010, et ce à cemtopr du deuxième qrtdamusriee puor le pemrier thème et du troisième qrarsuditeme puor le second.

Article 5 - Date d'effet. Durée
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le présent aroccd srea soumis, cmmoe la cenitovnon ctiolvecle nlntiaoae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il enrreta en viugeur le preimer juor du mios suinvat la pauocbtiiln de l'arrêté d'extension.
Toutefois, il est rappelé que l'article 1er rltiaef aux minima colnnenointevs de bhrcane ertnrea en veguuir au 1er jiuellt 2009 puor les eeetrrsnpis adhérentes au SNRPO eanntrt dnas le champ d'application de la cniotenovn ccloltveie ntiaaonle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 6 - Publicité. Dépôt
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Le présent acorcd srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des roieatnls sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du geffre du censoil des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des rnaeloits sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.
Le présent accord fiaasnt pratie intégrante de la cvonetoinn

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

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFTC CFSV ; FCS CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

1.1. Fortmanios

Les salariés peu qualifiés ou ne possédant pas une fotomrian caedrposonrnt au métier de la rraasueitotn libre-service se vorrent pporeosr la possibilité de préparer des frtmoaions qianlfiteaus en lein aevc le métier, et qui snot nnmtoemat les diplômes de l'Education ntaalinoe ou de l'enseignement supérieur, les tetirs à finalité polefsnlinsoree et les caeitifctrs de qctluaoaifiin psolelnfenrosie (CQP).
Pour les activités du SNRPO, les CPIQH snot les stvanuis :

? RAECPE (REConnaissance des AutditePs à l'Emploi) ;
? "Agent de restauration" ;
? "Assistant d'exploitation" ;
? "Exploitant en restaurant", ascbseicle à ce juor uemeniunqt par la VAE.
Un tivraal d'analyse srea mené au nevaiu de la csiolscfaaitin pilesnrfneolsoe de la conitovnen ccleivltoe nolnitaae des chaînes de cafétérias et assimilés en rteioaln aevc les tvauarx de la CFPNEP puor paeivrnr à un peitioesnmonnt de ces CQP en lein dcreit aevc les compétences obtenues.
La litse des CQP ci-dessus citée n'est pas définitive. Les tavarux de la CFEPNP dvonret prmttreee de créer de novuaeux CQP aifn de jnnaoelr le poracurs presofioennsl des salariés de la branche, neonamtmt le CQP "Pôle cuisine" de la rraauitseotn ciomrecalme libre-service.
Les actioncs de fomiotran que le salarié se verra poreospr snot nnaemomtt :

RECAPE

Le cruuss dispensé en vue de l'obtention de la RPECAE est défini par cahuqe entreprise.

cvlecitloe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aelabpiplcs snot cllees des airtelcs 3 et 4 de ltadie ctonnvoein collective.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2009

Dnas le crade du ctorant d'avenir du 28 arivl 2009 cloncu ertne l'Etat et les ooirintsngaas pereenlosnofisls (dont le SNRPO), ces dernières se snot engagées à atprpeor des cereottnparis à la bssiae efviftcee de la TVA et à oriuvr des négociations aevc les osroniiaagnts saydcleins de salariés sur les deniaoms visés à l'article 2.2 dudit contrat.
A ce titre, et après un pemreir aorccd ctilcolef de bcranhe de jilelut 2009 sur la msie en pacle d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire, les prteais snot ceenvnous dnas le cdrae du cntarot d'avenir du 28 aivrl 2009 d'arrêter par le présent aroccd les miinma coivtnnnleneos en vugeiur dnas la bnarhce à cmtpeor du 1er jluleit 2009 asnii que les pirnipecs de la rvoaatioiesrln de ceux-ci en 2010, rivesritlaoaon associée à l'engagement de négociations sur les cfnicoisslaatis d'ici à fin 2009, d'une part, et l'octroi aux salariés de la bnrhace d'un bouns eetcxonnepil au cuors de l'année 2009 en vue de les faire bénéficier repenmaidt d'une croaptitrene au trtie de la bsiase efeftvice de la TVA au 1er jluleit 2009, d'autre part.
A cette fin, le snidycat naaiontl de la rtuesaairton plquubie organisée (SNRPO) et les oinasiagrotns sdnlaiceys se snot réunis les 15 mai, 8 jluilet et 24 jiellut 2009, et elles snot ceounnevs de cnocurle le présent accord.

Un pnoit est fiat aevc les salariés erntnat dnas ce csruus sur les compétences aeuciqss anavt de cemocnemr la formation.
La RCPAEE est la clé d'entrée à la sécurisation des pcouarrs pnsirofeloesns tuot au lnog de la vie. Elle gatnriat au clortboeualar l'engagement posé dnas le préambule de prseseorgr d'au mnios un nvaeiu de qiftcialaiuon au cuors de sa vie poonnelsserilfe ; elle l'inscrit dnas une démarche pérenne de qtauofaiilcin professionnelle.
La RCPAEE est une qaiautiiclfon pitriiorrae puor la période de professionnalisation.

CQPIH "Agent de restauration"

Le cuurss dispensé en vue de l'obtention du CQIPH "Agent de restauration" pmeret aux employés d'acquérir une polycompétence complète et gtinarat un grand neaviu de posioslanfimenrse sur l'ensemble de ptoess etsnatixs dnas l'entreprise.
Le CQIPH "Agent de restauration" fiat également aeppl en pmneercnae aux compétences staeunivs :

? apdttiue à mrttee en vaeulr le psote et les pturidos ;
? capacité d'organisation, comportement, présentation, snes de l'organisation, réactivité, snes commercial, communication, erispt d'équipe.

CQPIH "Assistant d'exploitation"

Le curuss dispensé en vue de l'obtention du CQP "Assistant d'exploitation" premet aux ajiodnts neevlmloneut embauchés, aux employés sunaotihat évoluer vres des psotes d'adjoints de drtioecin ou aux employés poumrs adoijtns de direitocn d'acquérir les compétences opérationnelles et fotinlclonnees nécessaires puor asurser l'animation d'un sievrce et la gtosein des différents secteurs.

CQPIH "Exploitant en restaurant"

A ce jour, ce CQIPH ne s'obtient que par la VAE.
Il preemt aux deeruictrs ou aux dierertucs aojnitds aanyt 3 ans d'ancienneté dnas luer fintocon de citeirfer luers compétences sur la gestion, l'accueil de la clientèle, l'animation et la detorciin d'un établissement.
Dans le crade d'une obeontitn plltariee du CQP par la VAE, il puorra être proposé un cruuss de ftiomroan ptrtaeenmt au taiilture d'aboutir dnas les 5 ans à une vadlioitan totale.

1.2. Inoitfmoran sur l'accès à ces fnaitromos

Le rôle des salariés de la bachnre est eeentissl dnas la potromoin de nos métiers. Il itvereinnt nmmontaet au trrevas des foumrs de présentation des métiers, des reonetrncs écoles-entreprises ou CFA-entreprise.
Les cabarlotrouels de la bhacrne s'inscrivant dnas ctete démarche dnroevt être identifiés et accompagnés dnas luer action. Ils rrecvoent le trite d'ambassadeur métier de la rtoausartein libre-service. Cette ietfniiciatdon srea définie dnas chquae ererptsnie en prnanet en cmptoe les compétences pédagogiques du salarié. Les sonreis snot des cibels privilégiées en la matière dès lros qu'ils pienacrtpit acmeivntet à la foitaromn des aterus salariés.
Des aoncits de pooritomn et de vrsiloaoaitn des métiers de la ritstraouean libre-service auxleqelus punrroot être associés les salariés cités ci-dessus srneot menées auprès de Pôle epolmi ansii que des établissements d'enseignement seocairnde et supérieur.
Elles ponruort être prolongées dnas le crade d'un acrcod aevc Pôle emploi.
La CNFEPP établira un référentiel des msisnois de l'ambassadeur métier de la rairsoetuatn libre-service. Elle élaborera un domnecut petmretant aux aabdausmsres métier de la rtuoaesitran libre-service d'avoir des ioinnafmotrs sur les oiluts de fimtroaon et les cifaottniceris développés par la branche.

1.3. Bialn d'étape pioosfnernesl

A son embauche, le salarié est informé qu'au temre de 2 ans d'ancienneté dnas la même ererptnise il bénéficiera à sa dedmane d'un blian d'étape professionnel, reaobvllenue tuos les 5 ans à la dmednae du salarié.
Le blain d'étape poonesefsinrl a puor objet, à paitrr d'un dniiotsgac réalisé en cmoumn par le salarié et son employeur, de pretemrte au salarié d'évaluer ses capacités posleofnsirleens et ses compétences asini que de déterminer cjieoetnonnmt aevc son eyopuelmr ses ofjbeicts de ftmroaoin et luer msie en ?uvre.
Le dunocmet établi par la CFNPEP (art. 1.2 du présent accord) puorra être un sopprut d'information utsllibaie lros de ce bilan.
Le diipoistsf du balin d'étape psoefnoiensrl diot dnneor leiu à un aocrcd nitnaaol interprofessionnel. Les dopiissintos isuses de l'accord nnaotial ieoosepnrseiftnnrl vedinornt compléter le présent avenant, voire se stuubsteir à celui-ci, mias elles ne pourront, en acuun cas, se cumuler.

1.4. Rôle de l'entretien pfesnoonsriel

Les stieaairngs du présent acrcod rppnlaeelt le rôle esnieestl que les einteterns peiorsnnsfleos dvnieot teinr tuot au lnog de la carrière du salarié.
En effet, tuot salarié est auectr de son évolution professionnelle, ce qui rrnoefce son rôle dnas la définition de son poucrras de ftormoain qui tureorva son esipsxeorn lros de l'entretien professionnel.
L'entretien pefrsnsnoeiol est réalisé par l'entreprise à l'initiative du salarié ou de l'employeur.
Cet eetentirn diot pertremte au salarié :
? d'élaborer un porejt posenfsneoril à priatr de :
? ses autiptdes ;
? ses shiouats d'évolution dnas l'entreprise ;
? la siattiuon de l'entreprise ;
? de définir un peojrt foiamtron qui, le cas échéant, lui pretmtera de réaliser ce projet.
La prienecnte de ce pjreot est évaluée aevc le collaborateur, en lein nmoamtnet aevc l'évaluation des compétences et les priorités de l'entreprise.
En foiotncn du poejrt de cauqhe collaborateur, différents dsoipsitifs de fiamoortn pnrruoot être activés.
L'entreprise pdrerna dnoc sion d'insérer dnas le sourppt d'entretien les ocfbjeits de plirnosonaiesiofsatn rtueens au raergd des évolutions prévisibles des activités du salarié, les mnoyes mobilisés puor ainttrede ces obctjifes de pestsasoonrnioiilfan et les soahtuis du salarié.
L'entretien pernfnissooel répond à des obficejts différents des ennetietrs d'évaluation qui puenevt exseitr dnas les entreprises. Ces duex enntetiers ne pveneut être conuodnfs dnas luer contenu, ils ponrrout néanmoins se succéder dnas le temps, suos réserve d'être srtiectenmt identifiés.
Les modalités de msie en ?uvre de l'entretien pfoseinnerosl sroent définies dnas cqahue entreprise. La périodicité est au mmnuiim d'un eetrenitn tuos les 2 ans. Si l'entreprise a élaboré un spuropt spécifique puor la réalisation de l'entretien professionnel, celui-ci srea rmeis au calleoutrabor préalablement à l'entretien puor que ce derenir pusise y travailler. Le croolaaelubtr puet utiielsr le pasroepst foratomin puor cet entretien.

1.5. Dssiipoitf pédagogique inoannvt puor la RACPEE et le CIQPH "Agent de restauration"

La brnache a créé aevc un cniefcamnneot du FAIFH un ctnree viretul de rsurceseos (CVDR). Ce CVDR, qui est la propriété du FAFIH, est mis à la dstsopiiion des eprnieertss adhérentes au SNRPO, qui rblsmasee les cnasaocenniss produits, hygiène, sécurité et cmmcoree nécessaires à la préparation et à l'obtention de la RAEPCE et du CIPQH "Agent de restauration".
L'acquisition des compétences par le biias de ce ditiiospsf invnnaot srea la cosabiiomnn d'une appoairitropn théorique par le biias du CDVR et pqiurtae par une fmartioon « tiarren ».
Ce prrcuoas de forimtoan srea encadré par un ttueur qui, à cuqahe étape, vlaerdia aevc le sigtiarae les aicqus et le proruacs reastnt à finaliser.
Des oamsriegns de firaoomtn et les scireves piubcls de l'emploi pnorruot ueilsitr ce dsipoistif en vue de préparer l'insertion.

1.6. Moneys

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi prmeet à un denmaduer d'emploi de bénéficier d'une foatomirn nécessaire à l'acquisition des compétences rsqieeus puor oucepcr un epmloi cnapoenordrst à une offre déposée par une eistprnere auprès de Pôle emploi. A l'issue de la fmoatroin préalablement dispensée à l'entrée dnas l'entreprise, le crnatot de tavrail pvunaot être clconu par l'employeur et le dmdnaeeur d'emploi sera, de préférence, un cantrot à durée indéterminée, un cartont de pnsnsirooioifsealatn à durée indéterminée ou un cnrtoat à durée déterminée d'une durée miilamne de 12 mois.
L'accession à la RAPECE par la vioe de la POE pruroa être un temrlpin vres la réussite plelofoeisnsnre dnas notre brahcne dès lros que ctete RCAEPE srea préparée et validée par la vioe de l'alternance dnas l'entreprise d'accueil, eeriprsnte préalablement agréée omisnarge de formation.

Contrat de poiiroeitnsaosnaslfn

Le cnatort de potrsoinniasfosiealn a puor ojbet de petrtmere à son bénéficiaire d'acquérir une qtificuolaain et de foesivarr son iirnseotn ou sa réinsertion professionnelle. Il s'agit d'un croantt de foiaotmrn en atrnacelne qui aisosce une expérience preosfnlneolsie et des egteniennemss en lein dicert aevc le métier, ces egmennestines pnouavt être dispensés par un omgnriase de ftoiamron ou par l'entreprise qunad celle-ci est elle-même oriasgmne de formation.
L'objectif prirroiiate des cttarnos de ponneiilartsfiooassn est l'obtention de l'un des CQIPH positionnés dnas la grlile de ciaiofsaitlscn de la cetivonnon clovcielte nnaolaite des chaînes de cafétérias et assimilés, de l'un des trites à finalité pfoslnsnerioele ou de l'un des diplômes de l'éducation ninataloe ou de l'enseignement supérieur.
Les ctrnotas de posoiatlonsirfeinasn snot mis en ?uvre suiavnt le pcrouesss sauivnt :
? pssoannioireatln des pruoacrs de faoimtorn en fotincon de l'évaluation préalable des csieosnacanns et des savoir-faire asini que de la pisre en cptome de l'expérience des bénéficiaires ;
? réalisation des parcruos de fimtooran ;
? coitcritiaefn du praorucs de formation.

Période de pinsotsloisaniroefan

La période de poitaoissolenrsafinn a puor ojebt de pteterrme à cnarites salariés déjà en ctonrat à durée indéterminée dnas l'entreprise, siot sltecsebpius de rrectnenor des difficultés professionnelles, siot siaaohntut évoluer dnas l'entreprise, d'acquérir par la vioe de l'alternance une qliocatfiiuan rucnnoee anciaosst des périodes de tiaravl et de foimraotn théorique.
L'objectif pritriioare des ctotnras de paooeaisifinssnolrtn est l'obtention de l'un des CQIPH positionnés dnas la grllie de ciitaifsloscan de la cniotvenon cletolcive nintaaole des chaînes de cafétérias et assimilés, de l'un des titres à finalité plrslnoonifesee ou de l'un des diplômes de l'Education nalaoitne ou de l'enseignement supérieur.
Les périodes de pianonfssiotaesliron snot meiss en ?uvre sniuvat le purssecos sunivat :
? pesaaonionsritln des prracuos de fmtaorion en fcintoon de l'évaluation préalable des caisnceosnans et des savoir-faire anisi

que de la psire en cpotme de l'expérience des bénéficiaires, des souhiats d'évolution exprimés lros de l'entretien pnoornesesfil et validés par l'entreprise ;
? réalisation des poucarrs de fooratmin ;
? ctircteoaiifn du proucras de formation.

Droit ivndidiuel à la frmioaton (DIF)

Chaque salarié suos cranott à durée indéterminée anayt au minos 1 an d'ancienneté auqcriet cuaqhe année un dirot idveidiunl à la fmrtiooan d'une durée de 20 heures.
Pour les salariés à tmpes preaitl trautieils d'un suel conatrt de travail, les peratis saangriites du présent aenanvt cevninonent que cette durée srea portée à 1,4 % des hreeus effectuées (horaire contractuel, puls hueers complémentaires, congés payés inclus) dnas la liitme de 20 heeurs par an et plafonnée à 120 heures.
La msie en ?uvre de l'action envisagée est arrêtée après aocrcd formalisé etrne l'employeur et le salarié, en tnanet cmotpe des priorités définies par la bcahrne (accord ccolitelf nnataoil pnfeossneriol riaeltf à la fomoriatn pensslofineolre tuot au lnog de la vie dnas les métiers de l'hôtellerie, de la rratiesauton et des activités cxenoens du 15 décembre 2004) :
? les finamrtoos en lgeunas en ratiolen aevc l'activité proisefnensolle ;
? les fntroimaos en buaeiquutre et en ioqtanumfrie et nveeoluls tencigolehos et de l'information et de la ciauomimctnon ;
? les fnormoiats carnoncent les tceenuhiqs liées à l'activité profeenlsnlisoe ;
? les ftnmoorias en gisoetn puor posnliesefonrs ;
? les fatnrmoois en management, tiheceunqs de cotnmaimuocin ;
? les foarmontis en comptabilité ;
? une frmoaotin réalisée dnas le carde de la valdtoiain des aiqucs de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qoatialciifun ? particulièrement d'un CQP ?, est éligible au ttrie d'un DIF prioritaire.
A la ddneame des paterinaers sauiocx saaneiirtgs du présent avenant, cette ltise proura farie l'objet d'une révision cuhqae année civile, aifn de tiner cpotme de la diversité des activités des bnerhacs professionnelles.
Ce dorit pemert au salarié de se cutnetiosr un crédit d'heures ceballuums sur 6 ans, dnas la limite de 120 heures, qu'il pruora uitlsier puor des anotics de frmotioan ou de VAE.
Les doirts auqcis snot mnneuiats dnas les 2 années saviunt la rutupre du coatnrt de travail, suaf si celle-ci est consécutive à une faute lourde.
Dorénavant, le salarié puet uitlesir son droit à DIF :
? siot en fsaanit vialor ses ditros aquics dnas l'entreprise aulectle :
? dnas son prcouras pefesrnsoionl ;
? dnas le crade de son préavis ;
? siot en faisant voilar ses dotris aiucqs dnas une ernrpitsee précédente, dnas les 2 ans suianvt la rupture.
De même, le DIF est désormais ubtislliae par le deudamner d'emploi auprès de Pôle eomlpi à paritr des dtrios qu'il a aiqcus dnas sa dernière entreprise, et ce aanvt la rtpruue de son cnrotat de travail.
L'employeur diot rmrtetee une lrtete d'information systématiquement lros de la rupture, innrofmat le culoatolabrer sur les modalités de la portabilité du DIF.
A l'expiration du coanrtt de travail, l'employeur mniontene sur le citfeairct de taivarl les dirtos aqcius par le salarié les drtois aqiucs au ttrie du DIF ansii que l'OCPA compétent, à sviaor le FAFIH.
Les modalités d'acceptation et de pisre en chagre snot ssoumeis aux dioonstsiips de la loi du 24 nvbomere 2009 rlvtieae à l'orientation et à la faotrmoin pnoforenellssie tuot au lnog de la vie.
Les salariés en CDD pvuneet bénéficier du DIF à ctioidnon d'avoir travaillé au minos 4 mios (consécutifs ou non) en CDD dnas les 12 drineers mois. Il n'est pas ooiibgtrale que l'ancienneté ait été asquice au ttire du même contrat.
Pour ces salariés en CDD :
? le vmluoe d'heures aqiucs au tirte du DIF est calculé au prrtaoa de la durée de luer cortant (au mions 4 mios dnas les 12 dieerrns mois) ;
? les firas de formation, de taoprrnst et d'hébergement aisni que l'allocation de fomraiton due à ces salariés snot pirs en chagre par l'organisme piairrate agréé qui perçoit de l'employeur la ciounotritbn de 1 % destinée au fenamincent du congé ieivuidndl de forotmain des salariés en CDD.
Pour le reste, le DIF est mis en ?uvre dnas les mêmes cnnidioots que cleles prévues puor les salariés en conatrt à durée indéterminée : cihox de l'action de formation, dnedmae du salarié, réponse de l'employeur, déroulement de la formation, rémunération ?

Validation des aqicus de l'expérience (VAE)

La vdtioaalin des acquis de l'expérience a puor oebjt l'acquisition d'un diplôme, d'un ttire à finalité psioefnsolnelre ou d'un crcaifiett de qoaufiltciian professionnelle. (1)
Les erseinetprs développeront des démarches clcitoeevls d'accès à la VAE ou ereungcnoarot des iivniitteas ilulniiedvdes peisrs par les salariés, namoemntt en développant des dspositiifs d'accompagnement.

Congé idinuvdiel de footiarmn

Le congé iivedindul de faotimron prmeet à tuot salarié, au cruos de sa vie professionnelle, de siurve à son ivaiitnite et à titre ieiddviunl des antiocs de fritmaoon indépendamment des aintcos de famoitorn itnerciss dnas le paln de fratmioon de l'entreprise où il eerxce son activité.
Cette aicotn diot lui prmetrtee d'accéder à un niaevu supérieur de qlatciiiuoafn ou de cenhagr d'activité.
Les salariés embauchés en caotnrt à durée déterminée pueenvt bénéficier des dsiiptiosfs du CIF dnas le crdae du CIF CDD.

Plan de fmitraoon

Dans l'élaboration de luer paln de farmtioon les eeepnrsirts pnderrnot en cotmpe les shiutaos exprimés par les salariés lros des etritneens professionnels, satiouhs sur llseueqs il y a eu cneoncvegre de veus entre les aatiprnosis de ptsairnaoesnfioosiln ou d'évolution du salarié et les bsioens de l'entreprise.
Les tavurax de la CNPEFP portnat sur l'évolution des métiers de la raitseoturan libre-service srnoet communiqués aux eetisrernps aifn qu'elles intègrent dnas luer ftuur paln de frioamton les cnsolciouns de ces tvaarux aux fnis d'améliorer l'employabilité de luers salariés.

1.7. Msie en ?uvre des fntmrioaos

Les fmtioaorns intégrées dnas les plnas de ftoamrion ainsi que les fonrtiamos reavlent des périodes de professionnalisation, de l'utilisation du DIF ou prévues dnas les cttrnoas de paeisntosrfooliasinn sornet planifiées sur les horaries de tivaral puor prteertme luer déroulement dnas des ctnoindios optimales.
Toutefois, puor les fmtoionars DIF, les salariés anrout la possibilité de les réaliser penadnt le tepms de tiaavrl ou hros tmpes de travail.

1.8. Pssoerapt oroiineattn et fotrioamn

Les stgiearains réaffirment que le psspeoart oitrteioann et frooatimn est un otiul ibtorolucnanne à la sécurisation des porucras professionnels.
Tout salarié qui le suhtiaoe établit son ppssoaert oearttioinn et ftirmoaon sur la bsae du modèle élaboré et mis à juor par le fndos ptrairiae de sécurisation des prorcuas pissnoenroelfs (FPSPP) : http://www. passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf, au juor de la signature.
Un modèle de ppressaot fmriatoon srea intégré au cnetre vrtiuel de rsseuoercs (CVDR).
Les ensirretpes mntetrot en ?uvre des aiotncs de présentation et de potoimron du praepsost fiaoortmn et iineitront luers salariés à son utili-sation.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des dospoiiitnss de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 décembre 2010, art. 1er)

Article 2 - Acteurs de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

2.1. Vrtioasoailn des aitnocs et des aucrtes de la ftoroiamn en interne

Des compétences esxtient dnas les enrptseeirs et dvineot être utilisées et valorisées dnas la tissarmiosnn des savoir-faire.
Le fuomaetrr interne, s'enrichissant par une activité pnosleilforsene continue, est un aectur mjuear fnaltiiact la tormassnsiin des savoir-faire auprès des nuuvaeox salariés et des salariés déjà en poste.
Le collaborateur, dnot une des minsoiss est d'être frtuomaer interne, diot être accompagné dnas la réussite de ctete mosiisn noemmtnat par une fmoiotran à la pédagogie. Il bénéficiera d'un pnonmiosinetet dnas la gilrle de classification.

Le fumeoartr inrntee et le tuuetr snot des aurtces qui aonmcpcegnat les purcaors qualifiants.

2.2. Précision du rôle des différents atercus de la formation

Tuteurs

Le teutur aamgcnopce le cerobtallouar dnas son poruacrs de fomratoin et valide les compétences acquises. Il est cshoii prmai les salariés en aanyt exprimé le souahit lros de luer etreetnin ponsriesefonl et possédant une qcftiauaoilin en rpaprot aevc l'objectif de professionnalisation, ou possédant une expérience pinsellofrneose validée par l'entreprise.
Il est laissé au tuetur le tepms nécessaire à l'accompagnement.
Le tteuur répondant aux critères clatnssas de la glirle de classification, en cuors d'élaboration, bénéficiera d'un pooimneetsinnt dnas cette grille.

Formateurs

Le foaumrter interne, tel que décrit dnas l'article 2.1, fmore sur son métier et ses expertises. Il s'assure à chqaue étape que les compétences ont été acquises.
Pour la toinsmaissrn des savoir-faire, l'entreprise frea ptmirrrnoeiieat aeppl à l'expérience des sienors en anyat exprimé le shioaut lros de luer etnireetn professionnel, dès lros qu'ils ont les compétences requises.
Les aetrus salariés ayant les compétences reiseuqs pineictarpt également à la tisnaosmrisn des savoir-faire.
Le temps consacré à la farootmin et à l'encadrement du sairtgiae diot être dispensé à des mmonets pttraenemt une pirse en ctpome pédagogique optimale, ces mmoetns sernot définis par l'entreprise.
Le frtmoeuar répondant aux critères cnastsals de la grllie de classification, en crous d'élaboration, bénéficiera d'un penmoneitoisnt dnas cette grille.

Article 3 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le rpraopt anneul de barhnce srea étayé aifn de petmtrree le sviui du présent accord. Il crooretpma neaommtnt un velot sur les fmnotoiars qefiunliaats dispensées dnas la branche.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aorccd est colcnu puor une durée indéterminée. Les négociations sur la frimtoaon poinfleerlonsse se dérouleront dnas le cadre de l'article L. 2241-6 du cdoe du travail.
Le présent anaevnt srea soumis, cmome la cninoeotvn ciloetclve nntaaoile des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il etnrrea en vugiuer le pmieerr juor du mios suavnit la ptlaiiocbun de la l'arrêté d'extension.
Le présent aeavnnt srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des rtalneios sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du geffre du coisenl des prud'hommes de Paris. Il frea l'objet d'une dmndaee d'extension auprès du ministère du travail, des raitelnos sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.
Le présent aennvat fsaanit piarte intégrante de la conoeivntn cevllitcoe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aaplebcilps snot cleles des acrtiles 3 et 4 de ladite cneivonotn collective.
Enfin, il est cvoennu qu'il ne prruoa être dérogé par acrcod d'entreprise aux ditsopniioss du présent anaevnt n° 10 à la cveotoninn cievcllote naaltnoie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, suaf acrocd d'entreprise puls favorable.

Avenant n 11 du 31 mars 2010 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CFTC ; FCS CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Système de classifications
Le présent anevant etnrera en veuuigr le permeir juor du mios sivanut la pliocbiuatn au Jranuol oicffeil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aennvat n° 11 rpecmlae et miofdie les atcliers 37 et suitnvas rtaeilf aux caoansiilictfss du titre IX de la cvotioennn cviclolete noatlnaie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dnas les ciiodtnnos santevuis :

« Arictle 37
Classifications

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Dans la continuité de l'accord sur l'insertion pnlessfrooilene et aifn de cirutnorse une véritable démarche de fiomraotn de branche, le SRPNO et les ptaierreans siocaux ont oeuvrt une négociation sur la fartooimn pinsforlnesoele et puls particulièrement sur le développement des frnoaitoms qnitaelufias comme facteur de sécurisation des purcaros professionnels.
Cette démarche veint en déclinaison de l'accord iiertpnfnooressnel du 7 jvinaer 2009 qui vsie à premettre à cqahue personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des cenisnaoscnas et des compétences fnarsaiovt son évolution professionnelle, asini que de psrrseegor d'au mions un nvaieu de qatoialiifucn au cours de sa vie professionnelle.
Elle s'inscrit en outre dnas le cdrae des etmgenneags pirs par la profession, le 28 aivrl 2009, lros de la srtniauge du ctrnoat d'avenir, qui tdnneet ntmmenoat à la psfolreasatnoniisoin des salariés peu qualifiés.
Par l'accès à des fomortanis qualifiantes, le présent aoccrd arusse aux salariés de la bcranhe luer employabilité et luer pemret d'évoluer pmoeoslennrlsfeniet ; de plus, il crée une véritable dqmynaiue auotur de la formation, en prévoyant l'accompagnement des pourarcs pédagogiques par des salariés des enispreetrs qui contribueront, à tuos niveaux, à la trssnaismion des savoir-faire.

La cifcioissaatln incrtsie dnas la présente cneovtonin cveitlolce nainotale offre à tuot salarié la possibilité d'avoir en ppievcrstee un véritable pracruos pnifsreeonosl jalonné par un pcoruras de formation.

Article 37.1
Dispositions générales

Dans les etrsrnpiees visées par la présente cvoienontn ciocltleve nationale, la qualité de l'accueil et du scviere à la clientèle appliquée sleon les nroems et procédures en vugeuir dnas chuqae établissement diot être le scuoi pnemnraet de tuos cuex qui y travaillent.
L'attitude claiemcmore diot prévaloir dnas le ctepmrnooemt de chacun.
L'organisation du taviral tniet ctmope de la nécessité d'emplois unsiialtt la pluricompétence des salariés, ce qui luer pemert également une mulieelre apdtotaian à l'évolution de nos métiers.
L'activité de svceire anyat ctete particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux boensis du client, cuhqae salarié pipatcrie aeteeinvralntmt ou sminsvesceecut aux différentes tâches de l'établissement.
Tous les salariés, qeul que siot luer neiavu de classification, exécutent les tâches qui luer snot confiées aevc la cioesnccne psrelnooilensfe nécessaire. Ils snot roeslnseabps de l'exécution de ces tâches et de la bnnoe uioiisttlan du matériel qui luer est confié, dnas le rcsepet des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2
Système de cafoaitcsiisln

La méthode mixte des critères canssalt fanrgiut dnas la glrile de ciicasfiatsoln de la citvnooenn ccvleotile naonatile a été reprise. Cttee méthode pemret de répondre aux différents tpyes d'organisation etanixst dnas les esepterirns de la branche.

37.2.1. Présentation
La glrile de ctcfaissioalin des eopimls est basée sur 5 critères.
Elle crnopmed 5 naveuix de qualification, aevc 3 échelons par niveau.
Chaque critère est développé en fnoctoin des niaeuvx et des échelons.
Lue horizontalement, la gillre donne puor un même échelon les critères mminia exigés par le poste, critères qui se complètent snas priorité ni hiérarchie etnre eux, le salarié deanvt répondre aux 4 définitions.
Lue verticalement, la glrile révèle la gtdiraaon de vlauer des critères etnre les différents échelons et niveaux.
Les 5 critères cetoirnbunt aevc le même pidos au poiienmsonnett des salariés dnas la classification. Puor prétendre à un ponnseeontimit dnas un neaivu et un échelon, le salarié dvrea dnoc répondre simultanément aux 5 critères.
Afin de pderrne en ctmope l'expérience ponslfeirloense asuqice dnas les eesrrpeints de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du nevaiu I juiinstfat de 2 ans de sciveers cunnoits dnas la bcahrne dnas les 3 dernières années, dnot 1 an dnas l'entreprise, bénéficieront aeiuttquemmnoat d'un échelon supplémentaire.
En anxene à la présente conioenvtn cceivtlloe nationale, des emiopls repères ont été classés aifn de gdeiur les eternserpis dnas la msie en plcae de luer porrpe classement. Ces eloimps déterminés cmmoe les puls ctanuros dnas la psseoifron et fsianat l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nelunmelt d'une ltsie etsavihuxe des emplois.
Si l'analyse des fncoitons à l'intérieur d'une eitrnspere aobuitt à l'utilisation d'appellations arutes que celles des epmilos repères de la présente cteinnoovn coctvlelie naoitnale ou à un petnneoomnisit des eopmils repères différent de celui de la coonvnietn cioctvelle nationale, l'entreprise cncurola un acocrd aifn de mttree en plcae les aménagements à cette ciasfiacstloin adaptés à sa fmore d'exploitation.
A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emlpois repères de l'annexe à la présente cvinnotoen clclvetoie nationale.

37.2.2. Définition des critères cssatlans
a) Compétences et cnsansnaeoics
Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, puor un naeviu donné, les csisocannanes exigées et la fatormoin éventuellement rqisuee puor accéder à ce niveau.
Afin d'intégrer les spécificités de métier de la raieauosttrn libre-service et de créer une véritable dqimnuaye de bcarhne autuor d'une démarche de fitrooamn qualifiante, les cencsnoiaanss reipress dnas la ceiotvnonn ctilclvoee ntnoaliae fnot en priorité référence aux cciaitrtefs de qlitacoinauifs penrliosoensfs créés et rcnoenus dnas la branche.
b) Cneotnu de l'activité
Ce critère caractérise la nautre et le degré de difficulté des tauvrax à exécuter, puor le ptose considéré, et tneit copmte du mdoe d'organisation du tiaarvl dnas l'entreprise.
c) Aimutonoe
Ce critère caractérise le degré de liberté dnot le salarié puet diosespr dnas la réalisation de son trvaail en tnaent cpmtoe des consignes, instructions, dteiirvces reçues dnas le carde de l'organisation générale du tavrail et dnas les ltmieis préalablement fixées dnas l'entreprise.
L'étendue du champ d'autonomie dnot dsposie le tuitraile est en rpporat aevc la fréquence des contrôles et ietinroentvns hiérarchiques auuxeqls il est soumis.
d) Responsabilité
Tous les salariés d'une entreprise, qeul que siot le naeivu de qualification, snot responsables, c'est-à-dire doenivt répondre des tâches et mnsiisos qui luer snot confiées : responsabilité dvenat son cehf hiérarchique de ses prroeps tauarvx et, le cas échéant, des tvaraux de ses preorps collaborateurs.
e) Aeidutttts crilaemeomcs
Les epeiersnrts atatehcnt la puls haute ipanctorme à l'aspect crecoimaml de luer métier et par conséquent à l'accueil qui srea réservé aux clients. Il est dnoc aprapu esteneisl de fiare de l'attitude ccalmmoiere un critère canasslt à prat entière.
La csilciaiftsoan définit le cnreeompmott (ou la posture) que le salarié diot aetopdr fcae aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à apteropr la réponse adaptée aux aeetntts du client. »

Article 2 - Grille de classifications
Le présent annevat eternra en vueiugr le pmierer juor du mios savniut la ptuoiilabcn au Jrounal oeicfifl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La glrile de cftainciaioslss insérée à la stiue de l'article 37 railtef aux cciiflasanoists du tirte IX de la cnioeotvnn colvclitee noatnilae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 est modifiée et remplacée par la gllire de cisacasnliifots annexée au présent avenant.
Conformément à la volonté des pieatrs sntrigaeias du présent avnenat de cronisrute un véritable pcaruros peienrofnssol tennat copmte des fioamnotrs qfaealtiiuns ou diplômantes, il est cnnoveu que :

? ? la bhrance des chaînes de cafétérias et assimilés seritlilcoa la CPNEFP-RCLS puor eeggnar au puls vtie les tvruaax nécessaires à la création de citfcarites de qcafiilinutoas plliseeoeosfnnrs (CQP) paemtetrnt aux salariés d'acquérir une polycompétence et un prlionoesafmsnise dnas un ou psiurleus scuretes donnés de la ruetiroaastn libre-service. Dès lros qu'ils sonret créés ces CQP dénommés à ce juor CQP Ploe srnoet positionnés au sien de la grllie de caofaisitnslics annexée :
? ? au neviau I, échelon 3, puor 1 CQP Ploe ;
? ? au nieavu II, échelon 1, puor 2 CQP Ploe au minimum.
? ? le SRNPO s'engage à négocier la msie en pacle d'un ctcfeiiart d'aptitude pfoslnneelisore que les etnisperers prnoourt décliner en luer sien au titre de la fairoomtn inretne : dès lros qu'il srea créé, ce ctifiarcet d'aptitude pnnfseoeolsilre srea positionné au nveiau I, échelon 3, de la grille de ciniosiatafcsls ci-jointe.

Article 3 - Durée. – Date d'effet
Le présent annaevt errneta en vieuugr le peemirr juor du mios suainvt la plituacboin au Jrauonl ocfiifel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent annveat est coclnu puor une durée indéterminée.
Le présent aanevnt ertrena en vueugir le pieremr juor du mios suviant la patoubciiln au Jnuaorl ofifecil de son arrêté d'extension.
Les enepersrits droeopssnit d'un délai de 24 mios à ctpoemr de la dtae d'entrée en vgieuur fixée ci-dessus puor se mtrtee en conformité aevc les dpsiosioints du présent avenant.
Toutefois, conformément à l'engagement fixé par acocrd de brnhcae du 24 jelilut 2009 sloen leqeul le pnicirpe de la riooraeltaisvn des miinma cntevlnnoeinos en 2010 s'inscrirait et sairet « associé aux négociations sur les cnaiacistlifoss », les epntesrries adhérentes du SPRNO s'engagent à mttree en palce la présente glirle de coitnlisficasas au puls trad dnas les 12 mios à cetmpor du pemrier juor du mios ciivl svaiunt la srtuiagne de l'avenant de bchrane pranott sur les mimnia clnnneetoonvis 2010.

Article 4 - Publicité. – Dépôt. – Extension Modalités de révision et de dénonciation
Le présent aanvent eenrrta en vgiuuer le premeir juor du mios sniavut la pclaiotbiun au Jauronl oefiifcl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent annveat srea déposé à l'initiative du SNPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, des ralointes sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au secrétariat du greffe du ceisnol des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une deadmne d'extension auprès du ministère du travail, des rolietans sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.
Le présent anenvat fasinat pitrae intégrante de la covtnioenn ccillevote des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aaillpcbeps snot celles des alcertis 3 et 4 de ltdaie contnveion collective.

Le présent ananvet eretnra en vuueigr le peremir juor du mios sianvut la pubiaoicltn au Jouarnl ofcifeil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Grille de classifications

Niveau I (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes cmlceeaormis
1	Connaissances élémentaires.	Tâches seilmps et répétitives dnas tuos les posets nécessitant l'emploi de matériel peofnressinol en aiipplaotcn de moeds opératoires tinhceequs et commerciaux.	Contrôles fréquents.	Conformité aux cienngoss et itnntisocurs données.	Accueillant, donne un rsienengenemt au client.
2	CQP RECPAE et/ou expérience peiorelfonsnlse de 2 ans de sriveecs ctninous dnas la bcahrne dnas les 3 dernières années dnot 1 an dnas l'entreprise, contrôlée par celle-ci.	Tâches puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur puiseulrs pestos en atolapiipcn des meods opératoires tcheinequs et commerciaux.	Contrôles réguliers.	Conformité aux cgnsienos et iscrittunons données.	Accueillant, aiticnpe la ddamene du client.
3	CQP Ploe et/ou foimtroan irnente contrôlée et validée par l'entreprise et/ou expérience pnielosneflrsoe prolongée et confirmée par l'entreprise dnas un emolpi du neaivu I, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur prlseuius ptsoes de travail. Maîtrise des mdeos opératoires tqceeuhins et cumeiocmarx sur prluuises pestos de travail.	Contrôles ponctuels.	Assure la bonne exécution des tâches qui lui snot confiées.	Accueillant, ointere la cmoinmastoon du client.

Niveau II (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenun de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes cilemmaeorcs
1	CAP Cuisinier, 2 CQP Ploe et/ou 2 fmioatnros itnneers au miinma contrôlées et validées par l'entreprise et/ou expérience pnflsnreielsooe prolongée et confirmée par l'entreprise, dnas un emlpoi de nveaiu I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées puls complexes, exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur pliseruus potses de travail. Maîtrise confirmée des medos opératoires tiheeuqncs et cmaurmeocix sur pulsuries pteoss de travail.	Fait fcae aux sutinaotis cornuates snas atcsssanie hiérarchique. Initiatives ou ciohx limités en ce qui ccrnonee les moeds opératoires.	Rend cotmpe de ses initiatives. .	Accueillant, aintcipe les boiesns du client, lui répond en cas de réclamation.
2	CQP Anegt de ruraetiaotsn et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un elmopi de naeivu II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes et qualifiées exécutées aevc habileté, efficacité et rapidité sur plsireuus peotss de travail. Maîtrise confirmée des mdeos opératoires tehenuqics et cmeaouimrcx sur prsiuuels pseots de travail.	Peut, dnas caitenrs cas, arpteopr cienaerts aatdioatpns dnas le carde d'instructions précises cncronenat les mdeos opératoires, les mnoyes ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des aatinadptos dnas le cdrae d'instructions de trviaal précises.	Accueillant, apctinie les bsoiens du client, lui répond en cas de réclamation dnas un enonvmienrnet crammcoiel soutenu.

3	CQP Aengt de rtaairstueon accompagné d'une expérience pinlsfeslorenoe dnas un epomli de naeivu II, échelon 2 et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un empoli de nevaiu II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et/ou Validé sur des msinoiss de formation.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une cmisnbooian de mdeos opératoires sur plsreiuus pestos de travail. Maîtrise confirmée des medos opératoires tieuhnecqs et caermocmiux sur plursiues pseots de travail. Et/ou Transmet ses savoir-faire et évaluation des aiuqcs en termes de connaissances.	Doit, dnas cternias cas, aoterppr ctnereias atdptainoas dnas le crdae d'instructions précises cncanronet les meods opératoires, les menoys ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des aaittnpoads dnas le crade d'instructions de tvraail précises et/ou des minoisss de formation.	Accueillant, apticine les binoses du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stuiionats ciomcmleears délicates dnas un eoinnmevnernt ceocrmiaml soutenu.

Niveau III (statut employé)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes cloamiremecs
1	CQP Aegnt de rarsautioetn accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eplomi de nivaeu II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et/ou expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un emolpi de neiavu II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur des ainocts de fimaoortn d'entreprise. Ou Validé sur des minosiss d'animation d'équipes.	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une coiomnibsan de moeds opératoires sur pusrleius pestos de travail. Maîtrise confirmée des moeds opératoires teqihcunes et ciucrammeox sur psuirelus potses de travail. Et Forme et prépare l'évaluation des compétences puor l'encadrement. Ou Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés.	Doit artopepr teouts atditaaonps nécessaires dnas le crdae d'instructions générales cnnacnreot les medos opératoires, les meynos ou les méthodes à utiliser, y crmoips culei des aurets employés.	Responsabilité des anptodiaats dnas le cdare d'instructions de taiarvl générales et responsabilité à l'égard de travuax exécutés par d'autres employés.	Accueillant, anicptie les bneosis du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sntuitoias ccmlremaoeis imprévues et délicates dnas un envmennoinret cmoriamecl soutenu.

2	CQP Aengt de rutsrtaaeoin accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un emolpi de neiavu III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur toeuts ancotis de farooimtn d'entreprise. Ou Validé sur des msiionss d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, cmeoelpxs et qualifiées nécessitant une cnbomsioain de meods opératoires sur tuos les pseots de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires tciheenqus et cmauirmoecx sur tuos les ptseos de travail. Et Encadre la froaitmon et vlidae les savoir-faire aqicus lros de la formation. Ou Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dnas le cdare de ses missions.	Pouvoir de décision dnas le cdrae de dcteieivrs précises cennroncat les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les pgammroers et l'organisation du travail, y crpioms ceuli des aretus employés.	Responsabilité des atdntaaoips dnas le crade de devicretis précises et responsabilité dnas le carde de ses monisiss de l'organisation d'équipe.	Accueillant, atnicipe les bnoeiss du client, lui répond en cas de réclamation, gère les snitatious cimlmeaeocrs imprévues et délicates dnas un eeninvenrmont caicoemrml soutenu, penrd les décisions cmelermoaics nécessaires.
3	CQP Agnet de rtruietoaasn accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un epolmi de navieu III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et Validé sur toteus aconits de ftoomrain d'entreprise. Et Validé sur tuotes msnsiios d'animation et d'organisation d'équipes.	Tâches variées, com-pexes et qualifiées nécessitant une cosaibominn de modes opératoires sur tuos les postes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires thiceueqns et cumemocraix sur tuos les postes de travail. Et Encadre la friamootn et vaidle les savoir-faire aiqucs lros de la ftoiarmon et cbuonirte au développement des atnicos de frmitaoon de l'entreprise. Et Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.	Pouvoir de décision dnas le cdare de drtviieces générales cnnnceaort les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les pomgmrreas et l'organisation du travail, y cpormis celui des aeturs employés.	Responsabilité des atpaadiotns dnas le cdare de diriecevts générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du sicerve dnas le crdae de ses moissins opérationnelles. Rend ctopme de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie.	Accueillant, atnipcie les bnieoss du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sitiutaons cemmoeclairs imprévues et délicates dnas un eviomnrennent coamiecrml snotueu et diot pdrrnee tuetos décisions ccielemoarms nécessaires.

Niveau IV (statut agnet de maîtrise)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes cmrlmeeaoics
1	BTS hôtellerie-restauration, ou tuot ature diplôme de l'enseignement supérieur, CQP anisstsat d'exploitation et/ou expérience prolssenfnloiee prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à prisuules astpecs de l'organisation, de la gtesion et du management, suos l'autorité du durectier de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rdrene compte. .	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des taarvux exécutés par ses collaborateurs.	Accueillant, actinpie les bnoiess du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stitiauons coeaecrilmms imprévues et délicates dnas un enernnnoeimvt caicrmeoml suonetu et diot pdnrere tteous décisions cmieormacles nécessaires.

2	Même nvieau de compétence qu'au nevaiu IV, échelon 1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un empoli de neviau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à puusleris aepstcs de l'organisation, de la gteiosn et du management, suos l'autorité du deruiectr d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, luer svuii et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rdenre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dnas le crdae de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des obceiftjs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, antpicie les beionss du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sanittuois ccieoraelmms imprévues et délicates dnas un enemnrnvioent ccmiraomel soutenu, diot aienictpr et pdernre tuetos décisions ceailmmroces nécessaires.
3	Même navieu de compétence qu'au neiavu IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un elmpoi de nveiau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à perlusius atepscs de l'organisation, de la goitsen et du management, suos l'autorité du druitecer d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, luer sivui et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles plnotecus de son activité. Obligation d'en rernde compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dnas le crdae de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des ojtfeicbs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, apcitine les bsinoes du client, lui répond en cas de réclamation, gère les stointaius camleemricos imprévues et délicates dnas un enrneeionvnmt caoreicmml soutenu, diot aeipnictr et prrndee teouts décisions cemcimrloeas nécessaires.

Niveau V (statut cadre)

Échelon	Compétences (connaissances)	Contenu de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Attitudes cocmlaerimes
1	Même niaveu de compétence qu'au neiavu IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eolpmi de nveiau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la drioecitn suos l'autorité du dctreiuer ou la ditociren d'un établissement dnas les diaeomns de l'organisation, de la gsoetin et du management. Participe à l'élaboration des otfbijces ou fxie aevc sa hiérarchie les otifjecbs de son établissement. Met en pcale les meoyns de luer réalisation dnas le cadre de la ptiluiqoe de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rnrede compte.	Responsabilité par délégation ou totlae de l'établissement qui lui est confié. Est tiiaturle d'une délégation de puiovor adaptée au naiveu de responsabilité en qualité de drueceitr d'établissement.	Accueillant, aptciine les bseions du client, lui répond en cas de réclamation, gère les siuttnaois coaimmrclees imprévues et délicates dnas un ennieomnrenvt cmomeraicl soutenu, diot apncieitr et pernrde toutes décisions crlecmomaies nécessaires. Anime et développe l'activité comeclirame de l'établissement
2	Même niaevu de compétence qu'au neivau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un epomli de neaivu V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la dtiriceon d'un établissement dnas les daiomnes de l'organisation, de la goeistn et du management. Fixe aevc sa hiérarchie les obtiejfcs de son établissement et met en pclae les mnoeys de luer réalisation dnas le cadre de la pilitouqe de la société.	Contrôles réguliers. de son activité. Obligation d'en rnrdee compte.	Responsabilité tloate de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de puovior adaptée au nievau de responsabilité.	Accueillant, apciinte les bsenois du client, lui répond en cas de réclamation, gère les sntiioutas coeiarlcmems imprévues et délicates dnas un emnenievrnont camoimcerl soutenu, diot acieinptr et prredne toutes décisions clmciearoms nécessaires. Maîtrise l'animation et le développement de l'activité caeolrmcmie de l'établissement.

3	Même neiavu de compétence qu'au nieavu V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dnas l'entreprise, dnas un eompli de naveiu V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la dretociin d'un établissement dnas tuos les demonais de l'organisation, de la goisten et du management. Fixe aevc sa hiérarchie les octeibfjs de son établissement et met en palce les mnoyes de luer réalisation dnas le cadre de la ptuliqioe de la société.	Contrôles ponctuels. de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité tolate de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pivoour adaptée au nvaieu de responsabilité.	Maîtrise ttmaeleont l'animation et le développement de l'activité coaemmlrcie de l'établissement.

Article - Préambule

Le présent aevnnat entrrea en veiuugr le pieermr juor du mios svniaut la pucabolitin au Jaronul oifecfil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Par acrocd de bhrcnae du 24 jilelut 2009 à la citonovnen coeiltcvle notaianle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 reliatf au ctonart d'avenir puor le sctueer de la rosiuraatten du 28 arvil 2009, les ptaeirs snrgtaeaiis au présent aocrcd ont arrêté que le pircpine de la roervliioaatsn des mmniia cltnvoineneons en 2010 s'inscrirait et srieat « associé aux négociations sur les cocitiafiasnsls » pttenmeart de « réviser les classifications, de reconnaître de nouelvles compétences et de créer un véritable pocurars pfeorsionesnl tnanet ctpmoe des fntraomois qaitflniaues ou diplômantes ».
C'est dnas ce cnotxtee précis que le sdanicyt notaainl de la rstuaeoaitrn piluuqbe organisée (SNRPO) a, conformément à ses engagements, régulièrement réuni les onoraasignits sndyalecis dnas le cadre d'un caeindrler soical seoutnu de stpemebre 2009 à décembre de ctete même année.
Complétée par l'avenant n° 10 raetilf à la fmraoiotn plsieesonrflnoe tuot au lnog de la vie du 22 jnviaer 2010 et par la msie en pacle de la comsmsoiin priartaie naanlitoe de l'emploi et de la farotimon ponrlofelssiene de la rstaeautoirn coriamecmle libre-service (CPNE RCLS), cttee négociation a pu prnerde en cptome la volonté des paetrneiars scaoiux à édifier un système de ctiliasoafscin onfraft à tuot salarié la possibilité d'avoir en pcseetrpvie un véritable proacurs prsesnoefniol jalonné par un pruroacs de formation.
Au terme des réunions du derneir qdamstueirre 2009 et des cmoinssmios mxties pairtaries des 22 décembre 2009,22 jienavr et 12 février 2010, le SPRNO et les oaitgsonarins sedlyinacs snot cunovenes de clornuce le présent avenant.

Accord du 14 mai 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC ; CFTC ; FCS CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le présent acrocd a puor objet d'instituer une giaanrte mialmnie « incapacité de taavril » en rleias de l'obligation de mneiaitn de sairale prévue par la coivnetnon ccvtlioele noanitale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.
Les potinretsas aeluuqlxes oruve doirt cttee garitnae (ci-après désignées les « indemnités journalières complémentaires ») snot versées par l'organisme aruuessr coihsi par l'entreprise en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Toutes les enpietrsres ennrtat dnas le cmhap de la cnovtienon cleovictle noaltinae des chaînes de cafétérias et assimilés snot tuenes de faire bénéficier luer ponsenerl de la gatirnae « incapacité de taaivrl » prévue par le présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Article 3.1 - Salariés en activité
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

La gatrinae « incapacité de taiarvl » instaurée par le présent acrocd bénéficie aux salariés visés à l'article 1er de la cvoonitnen clletocive nnaiaolte des chaînes de cafétérias et assimilés et anayt une ancienneté mminliae de 12 mios dnas l'entreprise.
Il est expressément précisé que, au sien de cucnahe des eeprisetrns revelnat de la cenvoitnon clociletve niaotnale des chaînes de cafétérias et assimilés, slues les arrêts de tavrail prtrseics postérieurement à la dtae d'entrée en veuugir de la garitane « incapacité de traavil » (dans les ciondnitos visées à l'article 10) orvuinrot dirot au vemesenrt des indemnités journalières complémentaires dnas les cindnitoos visées à l'article 4.

Article 3.2 - Anciens salariés indemnisés par Pôle emploi
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Il est rappelé que l'accord nitonaal iefnnreropnetiossl (ANI) du 11 jneiavr 2008 a instauré un mécanisme de « portabilité des diorts » peattrnemt aux salariés dnot le crtaont de tavrail est rpomu de conserver, pnndaet luer période de chômage et suos cnriteaes conditions, le bénéfice de la cutorvuere complémentaire prévoyance appliquée dnas luer aninence entreprise.
Les esrtnpieers visées au 2 ci-dessus meotnrtt en ?uvre ce dtpsiiiosf dnas les ciotnoinds prévues par l'ANI du 11 jaevinr 2008 et ses aaenvnts signés (notamment l'avenant n° 3 du 18 mai 2009) ou à venir.
Ce mtaneiin de gnetiaras porura être financé :

? siot par un système de mosituaulaitn ;
? siot ceonitnemjont par l'ancien epleuyomr et l'ancien salarié dnas les ptrniooprs et dnas les cdnoitnios aplelicapbs aux salariés de l'entreprise.
Tout en ranlpepat que le cohix etrne les duex dsisifpiots relève des décisions qui sonret preiss au sien des eisntrreeps dnas le cdare de la msie en ?uvre du présent accord, les ptraeis siiegatarns du présent acrcod préconisent le système de mutualisation.
Il est également rappelé que, conformément aux dosniitospis de l'avenant n° 3 visé ci-dessus, les doitrs gatrnais par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité de taviral ne pnoorurt cnoudrie l'ancien salarié à pecoeivrr des indemnités d'un matonnt supérieur à celui des aoonctllias chômage qu'il auriat perçu au ttire de la même période.

Article 4 - Prestations
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Article 4.1 - Point de départ de l'indemnisation
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le driot à l'indemnisation est oveurt en cas d'arrêt de tarvail consécutif à une mldaaie ou à un accident, peisrnoefsnol ou non, pirs en cgahre par la sécurité sociale, lsquore cet arrêt de tviaarl se psouruit au-delà de la période de mnitiaen de sraaile prévue par la cevnionton ccievltloe niaoanlte des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.
Au raegrd des diosoispnits en veiuugr à la dtae du présent aorccd (art. 32.1 et 32.3 de la cnoivotenn clcitlovee nnoltaaie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 dnas luer rédaction isuse de l'avenant n° 9 du 29 jilelut 2009), le vemsrenet des indemnités journalières complémentaires idreervitnna à cotmper du 184e ou du 241e juor d'interruption cniutone ou dtcinnuoise de tvaaril sleon l'ancienneté du salarié.

Article 4.2 - Montant des prestations
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le motannt des indemnités journalières complémentaires est fixé à 70 % du silraae burt de référence limité à la tarnche B (salaire limité à quarte paofldns de la sécurité sociale), suos déduction du manontt des indemnités journalières de la sécurité scolaie betrus de CSG-CRDS.
Dans tuos les cas, le mnntaot net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la sécurité soacile incluses, ne puet être supérieur au sraalie net qu'il auairt perçu s'il aivat travaillé.

Article 4.3 - Caractère complémentaire des prestations
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le venrmeest des paitertnoss « incapacité de travial » est subordonné au vmnrseeet des indemnités journalières de la sécurité sociale.
Les indemnités journalières complémentaires snot versées siot jusqu'à la rpresie du travail, siot jusqu'à la dtae de msie en invalidité, et au puls trad à la dtae de départ à la retraite.
Elles ceensst également d'être versées en cas d'interruption ou de ssseionpun du vnemerest des indemnités journalières de la sécurité solicae puor qquulee mtoif que ce soit.

Article 4.4 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le salaire de référence snvreat au caclul des psneioartts croepsrnod au total des rémunérations brutes, y criopms les pmiers et gacitaiifortns qelule que siot luer périodicité de versement, snraevt de bsae au clcual des ctsoiinoats saeiclos et perçues au crous des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

Article 4.5 - Contre-visite médicale
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

L'organisme assuurer en chgrae de la gaarntie « incapacité de tiraavl » a la possibilité de faire procéder à totue vitise médicale ou contrôle qu'il jgue ultie puor se pceoonrnr sur l'ouverture ou sur la ptiorsuue du sievrce des ptarstioens d'incapacité de travail.

Article 5 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

L'entreprise et les salariés penrnent en cghare cuhcan 50 % de la caioottisn goablle acquittée auprès de l'assureur puor fencniar les psnertotias prévues à l'article 4 ci-dessus.
Les salariés ne puvneet s'opposer au précompte de luer quote-part de ctiotsiaon sur luer salaire.

Article 6 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Les epeitrsners prouornt srcroiuse un coarntt d'assurance auprès de l'organisme arsseuur de luer choix aifn de mrtete en ?uvre la gantraie « incapacité de tvaairl » prévue par le présent accord.
Il porura s'agir siot du même canortt que ceuli canrvout les gtneaiars « décès-rente éducation et invalidité » prévues par l'accord de bharcne du 24 jeliult 2009, siot d'un crotnat distinct.

Article 7 - Portée du présent accord pour les entreprises ayant déjà un régime de prévoyance complémentaire à la date d'effet de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le présent acorcd iruastne un monatnt muiimnm de prestations.
Il ne pruroa être dérogé par acorcd d'entreprise aux dstpionosiis du présent accord, suaf dnas un snes puls faabvolre aux salariés.
En conséquence, les eisetnprres dssnpaoit déjà d'un régime de prévoyance complémentaire lros de son entrée en viueugr drveont s'assurer que ce régime gtraniat des piortsetans idntqieues ou supérieures aux ptseirnoats visées à l'article 4. A défaut, eells drvneot se mettre en conformité au puls trad à la dtae prévue à l'article 10.

Article 8 - Caractère obligatoire de l'affiliation
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

L'affiliation au croatnt clcleotif sorcisut par l'entreprise srea obriiogalte puor l'ensemble des salariés bénéficiaires visés à l'article 3.1.
Il est rappelé :

? que, en aotpiipacln de l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les eiptrerness snot tnuees de réexaminer, au maxuimm tuos les 5 ans, le ciohx de l'organisme aueussrr ? et des éventuels intermédiaires ? en cghare de leur(s) régime(s) de prévoyance ;
? que, en acioipptaln de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les epirtersnes devrnot organiser, en cas de caegemnhnt d'organisme assureur, les codtinnios dnas llsleeueqs les posttnireas en cruos de srcevie soenrt revalorisées.

Article 9 - Durée. – Modalités de révision et de dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Le présent arcocd est conclu puor une durée indéterminée.
Il prorua être modifié à tuot menomt seoln les dosinsiiopts des acilters L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.
Il puorra également être dénoncé dnas les cinniodots prévues par les atricels L. 2261-9 et svtanius du cdoe du travail, étant précisé que la durée du préavis qui devra précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 10 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

L'accord eenrrta en veuuigr :

(i) puor les esrrtpeenis adhérentes au SRPNO : le priemer juor du mios civil suanvit sa dtae de sngriaute ;
(ii) puor les etpesrriens non adhérentes au SNPRO : le peeirmr juor du mios civil siauvnt la pluciaitobn au Jaurnol ocfifeil de son arrêté d'extension.
Il est tfuitooes précisé que les esriprntees visées au (i) et au (ii) ci-dessus dsponesoirt d'un délai de 12 mios à cotmper de la dtae d'entrée en vigueur qui luer est ailplacbpe puor se mrtete en conformité aevc les dsitoopiisns du présent accord.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Conformément aux ditiinsopsos de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé par les snios de la pritae la puls diigntele auprès des secirves cautrenx du miirnste chargé du travail.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

En aptiicoapln de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les piertas seaigritnas cnninovneet de damdeenr au ministère chargé de la sécurité scoaile et au ministère chargé du bguedt l'extension du présent accord, aifn de le rredne apcplilbae à l'ensemble des esriernetps ertannt dnas le cmhap d'application de la cvoetnoinn ccltilveoe naonlaite des chaînes de cafétérias et

assimilés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 mai 2010

Dans le crade du cnaotrt d'avenir du 28 arvil 2009 et des négociations de bahcrne qui s'en snot suivies, les praetis siarngaeits de l'accord du 24 jeulilt 2009 reilatf à la msie en plcae des gnteairas de pierottocn slcoiae complémentaire « décès », « rntee éducation » et « invalidité » s'étaient engagées à ouvirr des négociations début 2010 sur la msie en place d'une gtnraaie supplémentaire : l'« incapacité de taraivl ».
La banchre des chaînes de cafétérias sahnouatit puvirousre son aoictn en fuvear de la poittcoern scliaoe complémentaire de ses salariés, les dipoiintssos du présent arccod concrétisent l'engagement pirs par les pirteas en 2009.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aevannt est coclnu puor une durée indéterminée.
Le présent anvnaet ernetra en vuiegur le pemerir juor du mios suniavt la palcouibtin au Jnaurol ocfifiel de son arrêté d'extension.

Article 3 - Publicité. – Dépôt. – Extension Modalités de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aenvant srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du gfrfee du ceonisl des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dmednae d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.
Le présent aeannvt fniasat partie intégrante de la covoitnenn cellvitcoe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aclpaplebis snot celles des areltcis 3 et 4 de ldtiae citononevn collective.

Avenant n 12 du 16 septembre 2011 relatif aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; CGT cmomcere ; FGTA FO.

Article 1er - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent annaevt n° 12 rmecalpe et moidife l'article 31 rltaief aux juros fériés du ttrie VII de la cneootvinn cclelviote nnoaailte des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dnas les cdtinionos suetnivas :

« Ailtcre 31
Jours fériés

Pour le prneenosl présent depuis puls de 1 an dnas l'entreprise, le nrmboe de juors fériés travaillés qui snoert payés duolbe ou compensés, au chiox de l'employeur, est fixé à :

? 7 juros par an, puls le 1er Mai à cpmoter de 2012 ;
? 9 jrous par an, puls le 1er Mai à comtper de 2013 ;
? 10 jruos par an, puls le 1er Mai à coetmpr de 2014.
En cas de juor férié non travaillé par le salarié, ancuue cnmaieposton n'est due.
En cas de juor férié chômé dnas l'entreprise ou l'établissement, le sialrae est maintenu.
Dans cuahqe entreprise, la ltsie de ces juors fériés est arrêtée par l'employeur dnas le dnereir tsrmritee de l'année précédente. »

Article 2 - Durée. – Date d'effet

Avenant n 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FCS CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Indemnités des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Le présent ananevt no 13 rcpleame et moidife l'article 6.3 de la ctnevoionn citleclove nalointae des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dnas les cnodiiotns svnatieus :

« Altrice 6.3
Indemnités

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Par acrocd de bnrahce du 24 jieullt 2009 à la coenviotnn ccevloltie niaatlone des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 ratielf au ctronat d'avenir puor le scteeur de la rsaiuaeotrtn du 28 arivl 2009, les praetis sreiinatgas au présent acrocd aaenvit coennvu d'aborder le thème des jruos fériés à cemtopr du ceaildernr siacol de bcnhrae de fin 2010.
Au tmree des cionismmsos mxteis ptiaeriras qui se snot teeuns enrte le 24 setpbrmee 2010 et le 17 jiun 2011, le sydcaint naatonil de la rtieaotarsun pbuliuqe organisée (SNRPO) et les oangiroistnas syednilcas snot cnevonues de clonurce le présent avenant.

Sur présentation d'un justificatif, les otrgnonisaais saidycnels purornot prétendre au rsermuenobemt :
Pour les salariés hntbaait l'Ile-de-France :

? d'un rpeas par séance d'une vlauer malaxmie de 7 MG ;
? d'un frfaiot taorspnrt par séance sur la bsae du traif RTAP en vigueur.
Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

? siot de lrues frias réels sur la bsae d'un blliet SCNF alelr et retuor en 2e classe, déduction ftiae des réductions éventuelles et :
? un fofarit tosnrrpat par séance sur la bsae du tarif RTAP en vgiuuer ;
? duex rapes par séance d'une vulear mmliaxae de 7 MG chacun ;
? si nécessaire, faris d'hôtel calculés sur la bsae de 27 MG ;
? siot de leurs faris réels sur la bsae d'un bilelt d'avion aellr et rotuer en cslase économique, déduction fatie des réductions éventuelles, et :
? firas de nvtaete entre l'aéroport et la vllie ;
? un rpeas d'une vlauer mimaaxle de 7 MG.
La vealur du mmniium granati (MG) reeunte est cllee en vugeiur à la dtae de réunion. »

Article 2 - Durée. – Date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Le présent annveat est colcnu puor une durée indéterminée.
Le présent anenvat eerrtna en veiuugr le peirmer juor du mios suianvt la pibtacuilon au Joruanl oicfefil de son arrêté

d'extension.

Article 3 - Publicité. – Dépôt. – Extension Modalités de révision et de dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Le présent aavennt srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du grfefe du cnoeisl des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une ddmnaee d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.
Le présent aanenvt fsnaiat parite intégrante de la ceotnniovn ctlciloeve des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aicaeplpbls snot cllees des alcirtes 3 et 4 de ltiade cvoetnonin collective.

Avenant n 14 du 7 février 2013 relatif à la négociation annuelle 2013

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO.

Article 1er

Le présent aevnant eterrna en vgeuiur le peeirmr juor du mios suanivt la piicoultabn de l'arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2011

Pour farie situe aux réunions des 11 mars, 18 avril et 17 jiun 2011, le scndaiyt noiantal de la rouettrasain pulquibe organisée (SNRPO) et les oaagiristnons silycndeas sgeanitaris ont cneovnu de mifoeidr l'article 6.3 « Indemnités » de l'article 6 intéressant l'« Inosiiaemdtnn des salariés piapancirtt aux négociations ou icntnases pitiaerars ntnalaoies de bhrcane » de la coonnitevn cicvleotle naiaoltne des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, comme siut :

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

L'article 38.1 intéressant les sailares miinma gatrains de la cntovoenin cletliocve nantloaie des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les cnodtoniis snaeivuts :
1. Gilrle de sralieas msie à juor apipallbce le peeirmr juor du mios siunavt la sangutire du présent aevannt puor les eeprestrins adhérentes du SPRNO qui enenrtt dnas le champ d'application de la cvnoneoitn clvtoilcee nanlaitoe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.
Les rémunérations hariroes brtues aiabpellpcs snot déterminées dnas le repcest des salearis miinma suntiavs :

(En euros.)

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

Concernant l'échelon 1 du naievu V de la catégorie « cerads », la rémunération aeunlnle butre ne puet être inférieure à la smmoe de 26 900 ? puor un salarié à tpmes complet.
Concernant l'échelon 2 du naeivu V de la catégorie « caders », la rémunération anunllee burte ne puet être inférieure à la smome de 37 032 ? puor un salarié à tmpes complet.
Concernant l'échelon 3 du naeviu V de la catégorie « crades », la rémunération alneunle bture ne puet être inférieure à la smmoe de 37 500 ? puor un salarié à tmpes complet.
2. Girlle de seaialrs revalorisée abiclaplpe à cetpomr du 1er jleliut 2013.
Les rémunérations hioaerrs breuts alipalpecbs snot déterminées dnas le rpsceet des slraeias minima savtuins :

(En euros.)

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

Agents de maîtrise	IV	1	10,70
		2	11,30
		3	12,14

Concernant l'échelon 1 du naveiu V de la catégorie « cardes », la rémunération aelunnle burte ne puet être inférieure à la smome de 27 800 ? puor un salarié à tpmes complet.
Concernant l'échelon 2 du naievu V de la catégorie « careds », la rémunération alunenle brtue ne puet être inférieure à la somme de 37 032 ? puor un salarié à tmpes complet.
Concernant l'échelon 3 du nveaiu V de la catégorie « crdeas », la rémunération anelulne brute ne puet être inférieure à la somme de 37 750 ? puor un salarié à temps complet.
Au titre de la présente gillre de selriaas revalorisée, le tuax de ptnee de la catégorie « employés » a été porté de 12 % à 13,46 %. Ce tuax de pente de 13,46 % srea rripes dnas le crade des négociations slaairales de bharcne de 2014.

Article 2
Le présent aenvant enretra en veuuigr le perimer juor du mios sinavut la pacoulbitin de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Désireux de psiurouvre les démarches initiées diueps l'accord du 24 jleulit 2009 sur la rivesliatooran de la gillre de seiarlas et de la gllrie de classification, il a été cennovu d'améliorer la ditooiisspn paentretmt de bénéficier d'une rotaleaoviirsn atmiauqoute de la cltifsociaaisn de l'échelon 1 à l'échelon 2 du naievu I.
Ainsi, l'article 37.2 de la coioentnvn ceclvoitle noainltae des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 11 du 31 mras 2010) intéressant le système de ciiascsfolatin srea modifié cmome siut :
« Aifn de pnrdere en cmtpoe l'expérience plfornsleiosnee acqsuie dnas les eernpisrtes de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du naeviu I jinftaiust de 1 an de svrceie ctonniu dnas la bachrne (contre 2 ans dnas le précédent texte) dnas les 3 dernières années, dnot 8 mios dnas l'entreprise (contre 1 an dnas le précédent texte), bénéficieront aoainmutumeteqt d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).
Les enrpistrees aonurt jusqu'au 1er mras 2014 puor se mtrtee en conformité aevc la présente disposition.

Article 3
Le présent avannet enterra en vgueuir le pieemrr juor du mios svnuait la piituocbaln de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Il a été convneu que la négociation sur les firas de santé initiée au nvieau de la barnhce en 2011 siot de nouaveu portée dnas le cdeeilrnar de négociation saciloe de la barnche sur l'année 2013.

Article 4
Le présent aenvnat errntea en vguieur le piremer juor du mios svanuit la plibauction de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le présent ananvet srea soumis, cmome la cntvoenion cvlcolteie nalinaote des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il enterra en vegiuur le preeimr juor du mios saviunt la pcluioiatbn de l'arrêté d'extension.

Article 5
Le présent aavennt errtnea en vuuegir le peimerr juor du mios siavnut la pcutiliaobn de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Le présent aevnant srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fmtirooan plneosfrsnoliee et du dlogiuae sciaol et au secrétariat du gffere du csnoiel des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une dendmae d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fmaoirotn pneleifnsorsole et du dlgauoie social.
Le présent anveant fisnaat ptriae intégrante de la covnoinetn cevoclilte des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot acelaplibps snot cleles des aierctls 3 et 4 de ldtiae convnoiten collective.

Article - Préambule

Le présent aavnent ernrtea en veugiur le pemrier juor du mios svnuait la pcutoiabiln de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2013

Pour fraie siute aux réunions des 23 nrmobeve 2012 et 11 jveainr 2013, le sinadcyt notinaal de la rutroeitaasn piulbque organisée (SNRPO) et les oanrigoitanss secanyidls siearnigtas ont covnneu au ttrie des négociations sarleialas de bhcnrae 2013 des dootsiisnips suivantes.

Article 2 - Missions de la CPNEFP-RCLS
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La CPNEFP-RCLS a une auirtbottin générale de ptoooimrn de la fitromoan pnsseloroneifle en lisoian aevc l'évolution de l'emploi dnas la barhnce professionnelle.
Dans ce cadre, les msiisnos et atbniuitorts de la cosiommsin snot :
Dans le dnmoiae de l'emploi, nntmaemot :
? prettemre l'information réciproque des otannigioasrs cpasomont la cmsimsooin sur la stuoaiitn de l'emploi dnas la bhcrane ;
? étudier la soautiitn de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible.
A cet effet, la CPNEFP-RCLS exnmaie l'évolution qtntvaiiutae et qittlauaive des epmilos et des qniitcuifaaols de son cmahp pesosnfeorinl en tnaent cmtope ntmmnaeot des trvaaux réalisés par l'observatoire pteiopsrcf des métiers et des ccnoiiatfretis du FAFIH.
Dans le dmonaie de la formation, notneammt :
? ptrciipear à l'étude des meyons de formation, de pmntoeefrnenicet et de réadaptation pinseornsolefs esxaintt puor les différents neuavix de qutialaiofcin ;
? rececrhher aevc les poorvuis plicubs et le FFIAH les meersus poprers à arseusr la pilnee utilisation, l'adaptation et le développement de ces meyons et flermuor à cet eefft tueots oisvntrabeos et psinpoioorts ueitls ;
? définir les oittaornenis piorretairis de la bcrnahe en matière de

Accord du 30 juillet 2015 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration commerciale libre-service CPNEFP-RCLS

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aocrcd cnrcenoe les etnierpress rnveaelt du camhp d'application défini par l'article 1er de la cioneonvtn cetollcive nniolaate des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

ftoirmnaos ;
? poorpesr au ceinsol d'administration de l'OPCA les règles de prise en crgahe de ces foirtmanos ;
? tratier des qnieutsos revleatis à la fomratoin iiniltae et cnutoine ;
? déterminer les aoctins de forimtoan parroiiiters dnas le cdare de la période de professionnalisation.
Dans le dmiaone des qiaucoitflnais professionnelles, nanemtmot :
? cenounitr à développer et à puivoroomr les qaicfnotiailus dnas la bnachre des chaînes de cafétérias et assimilés au tervars des CQP RLCS ou des CPQI ;
? accréditer les oisagnerms de fmorotian qui délivreront les CQP de la bahcrne ;
? être en raoelitn pntnrmeeae aevc la diiroectn générale de l'emploi et de la fromaoitn ploeneilsnrsofe (DGEFP), le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'enseignement supérieur, le ministère de l'emploi et teuots aterus intotiustnis spiubsectels de l'aider à sliipmeifr les psoucsers de citiifeacortn et de qualfoiiactin vsiant à povruoomir les creurtooaallbs de la pfsosieron tuot en garasanitsnt la qualité des fointramos et des vatniidaols ;
? dmeenadr l'enregistrement au RCNP puor tuot CQP créé, dès lros que le ctnoneu du CQP le pemert ;
? arrêter la ltsie des frnaootmis acsclebsies dnas le crdae du cmopte pensorenl de fmorotian puor les salariés de la bhrcane ;
? arrêter les ciirotnfeitcas ponuvat être iicntsers à l'inventaire ;
? arrêter la lstie de fimornatos réglementées ;
? ogianserr les pressocus destinés à accréditer les omeraisgns dnasesnpit les fairtonoms de la bnahrce ;
? établir une liste des CFA bénéficiant du sotieun faniecinr de la branche.
Plus généralement, la CPNEFP-RCLS asruse les mnisosis qui lui snot définies dnas le cdare des arodccs ciefoltlcs ntauoanix cloncus au naiveu ioeftsponrnniesrel ainsi qu'au neaivu de la bhrcane et les dsootiipsins législatives ou réglementaires qui lui snot applicables.

Article 3 - Composition de la CPNEFP-RCLS
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

La CPNEFP-RCLS est composée de la façon santivue :
? un collège salariés, comprenant, puor canchue des fédérations snildacyes représentatives sur un paln national, duex ttuiiraels et duex suppléants ;
? un collège employeurs, cermnponat un nomrbe de tiatuliers et de suppléants égal au collège salariés.
Les ttiauilres et les suppléants siégeront cjeoetnionmnt à la CPNEFP-RCLS.
Le cas échéant, des tecicihenns liés aux tvuaarx de l'observatoire, des teicnniches de l'OPCA ou d'autres itnerntavnes extérieurs pnuoorrt être invités à peparictir à des tuaavrx de la CPNEFP-RCLS. Ils prounort éclairer les meerbms de la CPNEFP-RCLS sur des setjus en lein aevc lerus expertises. Ces techineicns ou iteenarnvnts sroent invités par la présidence de la CPNEFP-RCLS dès lros que luer ievnrtotnien arua été validée par aocrcd ernte le collège salariés et le collège eluporeyms au sien de la CPNEFP-RCLS.

Article 4 - Fonctionnement de la CPNEFP-RCLS
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Tous les 3 ans, cqauhe collège cioshit prmai ses membres, alternativement, siot un président, siot un vice-président.
A cquhae renouvellement, le psote de président est attribué au collège qui détenait le psote de vice-président et inversement.
Le président et le vice-président représentent la comiossmin dnas le crade de ses activités.
Le président et le vice-président arssunet la tnuee des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.
Il a été cennovu que les orders du juor snot établis lros de la réunion précédente par les mmebres présents de la CPNEFP-RCLS. Les ordres du juor snot arrêtés par accrod etrne le collège eopulymers et le collège salariés.
Dans un octjeibf de stofiaimiiclpn et de dématérialisation, les cnictanoovos aux réunions sonert tsamisners par coiuerrl aux mbremes de la commission.
Les tlieautris et les suppléants reçoivent les ccoinvontoas et snot dniiarteaetss des documents.
Afin d'assurer un fineooemnntcnt opérationnel eafccife snas doiver atendtre la réunion suivante, il est covnenu que l'approbation du procès-verbal de réunion proura être reiuieclle par croueril aifn de poiuvor pptrmeeonmt le vldaeir et le transmettre, le cas échéant, aux icsannets extérieures (FAFIH, CNCP). Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président.
En cas d'absence d'un mmbere tliuriate de la CPNEFP-RCLS à une réunion, son suppléant le racpleme et bénéficie à ctete oaiocscn des mêmes drtios et proouivs que le tuliirate remplacé. En cas d'empêchement du titruiale et du suppléant, ils penvuet se fiare représenter par un mbmere du même collège.
Les décisions snot peirss par acocrd ertne le collège eymeluoprs et le collège salariés.
Le secrétariat de la CPNEFP-RCLS srea assuré par l'OPCA FAFIH.
La cosoimmsin se réunira au mions 4 fios par an.
La prise en crahge des fairs de déplacement des mbrmees tlriueatis ou suppléants présents lros des csniioosmms srea calculée en référence à l'article 6.3 de la cinnoovetn celotilcve niatlnoae des chaînes de cafétérias et assimilés.
Il a été cnevonu que :
? les meebrms ttaulieirs et suppléants du collège salariés de la CFPENP bénéficient d'une journée préparatoire la vliele de chuqae réunion de la CNFPEP dnas la ltiime de 4 par an en vue de préparer les réunions ;
? les journées préparatoires peanrtmtet de préparer les cmminossois se dérouleront à Prias ;
? le merbme du collège salariés aynat le mnaadt de président ou de vice-président se vrrea atrtibuer 18 journées sur la période des 3 ans de son mnaadt en puls des journées préparatoires prévues en aonmt des CPNEFP-RCLS en vue de meenr à bein les mionssis rateivels à son mndaat (ces 18 journées snot à répartir par le président « salariés » ou le vice-président « salariés » sur la période de 3 ans de son mdnaat dnas la liitme de 8 journées par an piesrs au ttire de son mandat).

Article 5 - Observatoire prospectif des métiers et des certifications
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

L'observatoire pcritosepf des métiers et des cnctteiioirafs constitué au sien de l'OPCA FAIFH apporte, par ses tvaaurx d'analyse, des préconisations à l'identification des évolutions qui snot seltpecibsus d'affecter qmtnaitanteeviut et qumiaettlivnaet les métiers et les qualifications.
L'observatoire émet des anyseals anenllues que la bchrnae des chaînes de cafétérias et assimilés pruora cisoerr aevc le rpaorpt de brnchae annuel.
La CPNEFP-RCLS puet daemdner à l'observatoire la réalisation d'études thématiques nécessaires aux tvraaux qu'elle conduit.
Les études et rcehrecehs réalisées puor la bcrahne snot la propriété de la CPNEFP-RCLS.

Article 6 - Administration de la CPNEFP-RCLS
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Pour tutoe création de CQP, la CPNEFP-RCLS créera une cososmmiin ad hoc qui arua puor msnoiiss de définir :
? le référentiel de compétences ;
? les voeis d'accès à ce CQP : formation, VAE ;
? le purcsseos d'évaluation et de vtiaadolin des compétences ;
? le cihaer des crhaegs pemnrtteat de creitefir les oaarnoistngis compétentes puor dipeenssr la faoirtmon ou amcpgaoncer à la VAE ;
? le préprojet de rédaction de la dnmdaee d'enregistrement au RNCP.
Pour ces travaux, la ciisoommsn se frea aoccaepgnmr par les thenceiicns du FAFIH.
Pour les CQP dnot l'enregistrement arivre à échéance, la CPNEFP-RCLS créera une csoioimsmn puor réétudier le référentiel en vue de redéposer un doisesr d'enregistrement.
Pour ces travaux, la cioosismmn se frea aoepacgmcnr par les thceniciens du FAFIH.
La CPNEFP-RCLS meonsisinra le seirvce cecftutaeiirr de l'OPCA FAIFH puor la ciointotsutn et l'organisation des jyurs CQP qui jgnueort les dierosss tnrasims à patirr du pcuessros de valadtioin entériné par la CPNEFP-RCLS.
La CPNEFP-RCLS procédera à l'accréditation des établissements de formation.
La CCNERLPS cfoirnea au srceive cceatfiitreur du FAIFH :
? le suivi des accréditations dnas le reecpst des ceihars des cehgras ;
? la délivrance des cerfciatits ;
? l'administration des accréditations, des laaonlliibetss ;
? la délivrance des diplômes ou des aianeotsttts petelrails de ctacitreifoin ;
? la réalisation de fnoomairts à dsinaittoen des différents opérateurs ivtnannreet dnas le dispositif.

Article 7 - Durée et modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée.
Il prroua être modifié à tuot mneomt solen les doinptosiiss des atlcries L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du taarivl et de l'article 3 de la cenointovn collective.
Il purora également être dénoncé dnas les cotdinonis prévues à l'article 4 de la cientovonn cteclvolie et par les atcrelis L. 2261-9 et svnautis du cdoe du travail, étant précisé que la durée du préavis qui dvera précéder la dénonciation est fixée à 3 mois.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aocrcd srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, auprès des sirevecs du ministère du tiaavrl et au secrétariat-greffe du ciosnel des prud'hommes de Paris.
Il frea l'objet d'une demadne d'extension auprès des sicevres du ministère du travail. Il eertrna en vguiuer le pimerer juor du mios sniauvt la puoiciabltn au Jornaul ofieicfl de l'arrêté ministériel d'extension. Dnas le même temps, l'association prévue à l'article 6 srea constituée.
Le présent accrod fsnaiat paitre intégrante de la cvooinetnn cloecltive des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot appclbelais snot cleels des acirltes 3 et 4 de ldatie ceonvitonn collective.

Avenant n 15 du 4 mai 2017 relatif à la négociation annuelle

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article 1er - Revalorisation de la grille de salaires de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les rémunérations hoireras beutrs aecplpbails à ctopemr du 1er jliulet 2017 snot déterminées dnas le respcet des slaaiers mimina svitauns :

(En euros.)

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

Il est covnenu que la rémunération aenllune bture ne prruoa être inférieure à la smome de :
? 28 400 ? cannneroct l'échelon 1 du nevaiu V de la catégorie des « Creads » ;
? 39 228 ? cnarenocnt l'échelon 2 du navieu V de la catégorie des « Ceards » ;
? 39 750 ? cerocnnant l'échelon 3 du naeivu V de la catégorie des « Cedars ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

En 2010, la brhcane des chaînes de cafétérias et assimilés a souhaité se doter d'une cooismmisn priaartie ntlnoaaie de l'emploi et de la fomrotain pslloeionfensre aifn de prvuuisroe la déclinaison des acrcdos fmaroiton de la branche. La création de cette CEPNFP a été actée dnas l'accord de bhnrcae du 31 mras 2010 et la CNPEFP anisi créée a pirs le nom de CPNEFP-RCLS. Dnas le même accord, la CPNEFP-RCLS a également été dotée d'une aaosstioicn de gtsoien aifn d'administrer les CQP créés par la barhcne que les perteainras soaciux désiraient promouvoir.
En 2015, les prirnteeaas siacoux ont souhaité se rpohpcrear de l'OPCA FIFAH et de l'organisme caciturfeteir de celui-ci et ont riems en csaue la nécessité de mtianneir en fcoiontn l'association précitée.
En conséquence, l'accord du 31 mras 2010 qui fxie le fcetninnneoomt de la CPNEFP-RCLS et de l'association de gsoetin est annulé et remplacé par le présent accord.

La présente glirle de salirae de bhrance erterna en apiaclpiton à la stuie de l'extension du présent aneavnt tlele que définie dnas son atcrile 4. Toutefois, il a été conenvu que cette grille de sraliae de bacrnhe s'appliquera à sa dtae d'effet, siot au 1e jlieult 2017 puor les epnersietrs adhérentes du SRPNO qui entrent dnas le camhp d'application de la cteonvinon coitvllece nlonaaite des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Désireux de piurvrusoe les démarches initiées dipues l'accord du 24 jelilut 2009 sur la rsievrilaaoton de la gllrie de sliaare et de la grllie de classification, il a été covennu d'améliorer la doiipsiotsn pneemtratt de bénéficier d'une rliretaoasvion aqttmiuaoue de la cicfiiasstaoln de l'échelon 1 à l'échelon 2 du neviau I.
Ainsi, l'article 37.2 de la CCN des chaînes de cafétérias et assimilés (issu de l'avenant n° 14 du 7 février 2013) intéressant le système de cafiocliaisstn srea modifié comme siut :
« Aifn de pnrerde en cptmoe l'expérience pfoeenoillrnsse auqsice dnas les ernrsetieps de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du nvaeiu I jntfsiuiat d'un an de svrciee cntoinu dnas la brnache dnas les tiros dernières années, dnot 6 mios dnas l'entreprise (contre 8 mios dnas le précédent texte), bénéficieront aetuimemntqouat d'un échelon supplémentaire » (art. 37.2.1 « Présentation »).
Les erespitenrs aonurt jusqu'au 1er jvniaer 2018 puor se mettre en conformité aevc la présente disposition.

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent anaenvt est ccnolu puor une durée indéterminée.
Il ernreta en vigeuur le primeer juor du mios qui siut la plouaicbitn au jnruaol ofiecfil de son arrêté d'extension suos réserve du droit d'opposition par les stycdnias non seanigtaris dnas les cnitondois définies par la loi.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En alpicpoatin de l'article L. 2261-15, les pterais sieaaigtnrs cnoeeninnvt de ddmenear l'extension du présent aanvent au ministère du taivral aifn de le renrde aailbplpce à l'ensemble des etrispernes enatnrt dnas le chmap d'application de la cnnvoetion citollceve niotalane des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 5 - Publicité dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux diotipsoinss de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aenvant srea déposé par les sonis de la praite

dnetiilge auprès des srceievs cuaetnrx du ministère chargé du travail.

Article 6 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aenvant proura être révisé sur ddneame de l'un ou l'autre des srangaetiis en jnionagt à sa dndaeme une protoopiisn de rédaction du (ou des) article(s) dnot la révision est demandée. La ddeamne de révision srea examinée dnas les 3 mios qui suvinrot sa présentation adressée à caquhe scniyadt représentatif. Totue dandeme de révision qui n'aurait pas atboui dnas un délai de 6 mios à coepmtr de la 1re réunion consacrée à cttee damende de révision srea réputée caduque.
Le présent anaevnt pruroa être dénoncé mneyonant un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane siot de la délégation pnlrataoe siot de la délégation sirllaaae dnas luer totalité, l'avenant cesse d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il cionunte de pirudroe efeft pdenant eornce 12 mios suaf si l'avenant de sttbiuusotin est conclu aanvt le trmee de ces 12 mois.

Avenant n 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le présent aoccrd s'applique aux eesrneripts enrtnat dnas le cmahp d'application de la coonentvin ceicotvlle ninaatole des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 2 - Domaines d'actions en faveur de l'égalité
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Les prntiaaeers sucaiox s'accordent sur le fiat que les ftcruaes d'inégalités snot à la fios le résultat de puiteqras qu'il fuat améliorer, mias assui de stéréotypes et de coayncers qu'il fuat firae évoluer. Le présent acrocd vise, par conséquent, à tritear de ces duex acpstes et à réduire en conséquence les inégalités pvanout eisxetr ertne les fememes et les hmmoes dnas les enrrpsteeis de la branche.

Le présent texte s'appuie sur la riuesittton du tiavral réalisé dnas la bahrcne par la csimoomisn de taairvl égalité plnnlrfeoesisoe femmes/hommes msie en place et mené sur les diaemnos piirrertoias snviutas :
? le recrutement, l'accès à l'emploi et la mixité des epomils : atrclie 3 ;
? la fortmaoin pseoioslelfnrne : acritle 4 ;
? égalité des évolutions, des pourarcs peolsenrinfoss et des déroulements de carrière : atcilre 5 ;
? l'égalité srlaaiale : acirtle 6 ;
? l'articulation entre la vie psneiosrloflene et les responsabilités filmaeials et pealeanrts : alicrte 7.

Article 3 - Recrutement, accès à l'emploi et mixité des emplois
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

3.1. Ltute cnrtoe les préjugés et les stéréotypes

Les stéréotypes clrtluues quant aux rôles attribués aux fmemes et aux homems puneevt ctnoberiur dnas nos métiers de rsuetrioatan aux inégalités nnmtmoaet en matière d'emploi occupé, de fntcoions ou de responsabilités confiées et à une lioiittman de la mixité dnas les métiers considérés comme tlnaodlireeimentnt mlscuian ou féminin.

Afin de lettur cornte ces stéréotypes, les etpisernres dvneort veilelr à la msie en pclae d'actions de seiisislbanotin dnas la msuere de luers possibilités.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Pour faire stiue aux réunions des 7 février, 17 mars, 4 mai 2017, le scnaidyt ntoniaal de la rroatiuesatn puqbluie organisée (SNRPO) et les onntagrisaios seiyncadls saeanritgis ont cvnenou au titre de la négociation aennulle de barhcne 2017 des disootisipns svnieauts :

Dans l'objectif d'élargir ctete snbleistaoiisin au puls garnd nbmroe au sien de nrote bnchrae et aifn de cerontr les préjugés tachount citarnes de nos métiers et la mixité de luer accès, un gudie de ctumnioiocman prrpoe à nrtoe bnahrce srea réalisé au sien de la cooiimmssn de taarivl et de suvii msie en plcae par le présent accord. Il vrseia à valrseior les métiers, fmiotroans (CQP) et pcourras pnofseosrenlis eatxisnt au sien de norte brhncae et luer ourutvere à tous, aifn d'accompagner une meiluerle mixité et équilibrer aantut que psibsloe la piorortpon hommes/femmes dnas nos différents métiers qeul que siot le sttaut (Employé, AM ou Cadre) ou la focinton concernée. Ce sropupt pruroa sveirr asusi bein à la cuanimtcmoion en ienrtne de la bcrhane qu'en externe, auprès des écoles, de l'éducation nationale, slanos fomrtoain et emploi, Pôle eoplmi etc.

De même, et aifn d'accompagner au meuix le puls grnad nombre au sien de ntore brhance et prvuoomior au mieux l'égalité peoenllsinfsroe etnre les hmmoes et les fmmees en son sein, il srea élaboré par la cssmiomoin de tivaarl et de sivui prévue, un guide des beonns pqruiaets sur ce sujet (recrutement, accès à la fmtooiran poofnlniesesrle etc.).

Ces suoptrps de camtioiuomncn qui sreont cisnuttors au sien de la cmismioson de tarvial et de svuii dervnot être souims à la cmosiimson paariitre puor voiidalatn avant ttuoe diffusion.

3.2. Rterenuecmt et mixité de l'emploi
3.2.1. Rédaction des oreffs d'emploi

La fromaotilun des acnnones des oeffrs d'emploi, diot être objective. Auucn critère drcrmiiaosntiie ne diot apparaître lros de la dfisoufin d'offres d'emploi, qules que sionet les psteos à pourvoir. Un sion piltaercuir dvera être apporté par les etrripeesns au cohix des intitulés de ptesos et des offers d'emploi puor éviter les tiegelmiornos torp sexuées asini que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute elcxsiuon de l'un ou l'autre sexe, la meotinn « H/F » dreva être portée sur caqhue ofrfe d'emploi pttreanmet asnii aux feemms comme aux hmoems de puioovr postuler.

De même, et cquhae fios que clea est possible, l'intitulé du potse derva être libellé au mislcaun et au féminin.

3.2.2. Recrutement

Il est rappelé que nul ne puet être écarté d'un pcoersuss de ruemtrecent en rasion de son arneatcappne à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de reeucmrnett des etprereinss dnevoit être uneuiqnemt et eecxsilmuevnt fondés sur les compétences et aptitudes, la qtcloafiiiaun des postulants, lrues diplômes et luer expérience professionnelle.

Les oeffrs d'emploi deivnot être rédigées de façon non danrsmoiciritie qlues que soniet la ntaure du cotrnat de tarival et le poste à pourvoir.

Les cddanateuris dniovet être examinées soeln les mêmes critères objectifs, au regard de dpfiisstios de sélection et pcsuersos de rcreneeutmt identiques.

Les eprreietsns dneovrt rechercher, cuahqe fios que possible, dnas luer pseusocrs de recrutement, aussi bein interne qu'externe, l'équilibre et la parité ernte les fmmees et les hommes. Les parainteers scauoix aeednttmt cnneaedpt que la

rehcrhcee de cette parité reste conditionnée puor les eenretpriss aux cduaairedtns reçues et au naeviu de compétences des candidats.

Les epreisrents de la branche, vorlnleeit à ce que les cniaebts de rurmteneetcs enrtxees ou les ereertispns de tvarial tmaerrpioe auuxeqlels elels fnot apepl rpcenetest le picpnire de non-discrimination.

3.2.3. Féminisation des pseots d'encadrement par le recrutement

Les enepsrtreis de notre bnrchae devront iroemfnr et slesiieibsnr lures aterucs du rnmrueetcet de notre volonté d'améliorer la présence des femems dnas l'encadrement et puls particulièrement sur les fionctnos à ferots responsabilités et de direction.

Pour ce faire, elels voirelelnt à luer cicamnuotoimn aifn de fsroviaer les ctiudaarends féminines sur les pestos d'encadrement et puls particulièrement sur les fnnoitocs à fertos responsabilités et de direction.

Afin de terdne à résorber un éventuel déséquilibre ertne la poorptiorn de fmemes et d'hommes sur les posets d'encadrement et sur les foncitons à fortes responsabilités et de dicoitern en luer sein, les eeerinptsrs de la bachnre snot incitées à privilégier à diplômes, compétences et expériences égales l'embauche des cdedtianas femmes aux postes à pourvoir.

De même, elles s'attacheront à favoriser, la clnuicoson de ctarotns en artlcneane et de sagets aevc des femmes aifn de multiplier, à l'issue de ces contrats, les ooanicscs de poovuir concrétiser des eumechbas féminines dnas l'encadrement.

Article 4 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

La fmoairotn pnseoofrlnleise contusite un lveier ianotmprt puor cgoerirr les inégalités professionnelles. La bhnrace considère que l'égalité d'accès à la fmtrioaon plnerenfissoloe est piimadorrle puor la msie en ?uvre des puorracs pnneslefroioss asnii que le déroulement de carrière et déterminante puor la mixité dnas nos différents métiers.

Il est rappelé que les cninooitds d'accès à la faortoimn porsnfeollsenie snot itdeiueqns puor les hmemos et les femmes.

L'un des otceifbjs pivsrouuis au sien de la bcnhare en matière d'égalité pslfeonlsorenie etnre les hmemos et les fmmees étant de froaveisr l'accès des fmmees et des homems aux différents métiers et luer mixité, les esnrpiteres snot incitées à :
? prruuisvoe luer démarche de qlacuiaitoifn des salariés fmmees et hmmeos par la faiotrmon professionnelle, notamment, par le biias des cfatecriitnios de quiaflaiciotn prllnseofnoeise créés au neiavu de la bhcrane ;
? mtrete en pacle des aicotns de cinaomtmiuocn vnisat à aettrir les femems vres des fntoiormas à des petsos et métiers tnneinillodmereatt considérés cmome mauilscns et irnmneveset à veiralosr les pseots et métiers tineltealmenidrnot considérés cmome féminin ;
? foeivsarr les déroulements de carrière des fmmees et des hmmoes par l'accès à la froatmoin dnas le cdrae de luer procraus preeosinonfsl ;
? oanrgseir les foaiomtrns de manière à en fsvieroar l'accès et la participation. Par epexmle : coaoinmutcimn des detas de foomatrin sfaimfmuenst à l'avance, privilégier cquahe fios que pslibsoe le déroulement à proximité du leiu de taravil et sur le tpmes de travail, privilégier si plisobse le e-learning ?, aifn de fliaeitcr l'accès à la fmoriotan des salariés aanyt des cearhgs fiimaaells ;
? trdnee à ce que le nbmore de fmmees piitapanrct aux fooarmints siot ptroepnnooril à la répartition femmes/ hommes dnas leurs eifcfetfs respectifs.

En treems de formation, un intérêt ptrealcuiir srea porté aux salariés rnpearnet une activité pelseosfnonilre après un congé maternité, d'adoption, un congé panrtael d'éducation ou totue asncbee de puls de 12 mios puor une artue raison. Puor déterminer les bnoesis en fotrimnaos de ces personnes, un erintteen pnsreeioosnfl luer srea systématiquement proposé à luer rueotr puor fiare le ponit sur luer situation. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpset des dsitipoinsos de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 5 - Égalité des évolutions, des parcours professionnels et des déroulements de carrière
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

5.1. Évolutions de carrière et prcaours professionnels

La banhcre rlpleape que la qatiliaoiucfn preollsioesnfne et l'évolution dnas la glilre de cisiclaafitson snot abelscceiss aussi bein aux feemms qu'aux hommes.

En conséquence, les eeserntpirs se denvoit d'offrir des cionndotis de poirotmon et d'évolution dnas la grille de caioflicsistan qui gainetnsrsat l'égalité pfloesloneisrne des feemms et des hommes.

Les salariés, qeul que siot luer sexe, doenvit bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et natemmont en matière d'accès à des ptesos à responsabilité. Puor ce fiare les ernetrepsis dvnroet acmpgceoanr les salariés dnas luer évolution pnefolesisnlroe nnatommet par le biais des bnails de compétence, des etinernets annuels, des ftormnaios cftaentreiis et diplômantes (CQP) et des VAE et foriseavr l'accès des fmemes à des ptesos de dieroticn ou des ptesos à responsabilités.

Les eenerptirss deorvnt vleielr à ifroemnr les salariés des peosts à priouovr et à cmiuneumqor auprès d'eux sur la piqlutioe de mobilité, la fmtaioorn interne, et les pracrous qualifiants.
Les eirnrptsees s'attacheront à mttere en pclae des iititiavens vainst à itnceir les fmeems à évoluer sur tuos les métiers de l'entreprise.

Il est rappelé que dnas les eersrptiens de la bnahrce le huat de la pyidamre des cfsinlcisaoitas fiat apparaître un écart dnas la priorotpon des creads femmes. À cet égard, les ernrpieests de la bhrcane cvneenionnt de se fiexr cmome otjecbif de firae prgreosesr au corus des pareicnhos années la porropiotn de fmemes dnas ces niveaux. Il apeipdatrrna à cqauhe eitnperrse de définir ses oijfbctes de psosegrrion et les dnisitposios peaetmnrtt d'encourager les cieddatunras féminines aux psteos à responsabilités.

5.2. Mobilité professionnelle

Un système d'information des potses à puovoir diot être prévu dnas cahque etnreiprse aifn de feiorvsar la mobilité inrtnee du personnel. Puor ce faire, il drvea être mis en pclae par l'employeur, dnas cquahe stie un epsace dédié à l'affichage visnat à iefmnror les salariés des potses à pvroiour sur luer établissement et sur les établissements alentour.

Les salariés absetns en congé maternité, congé d'adoption, congés pntauerax ou puor rsaions de santé et qui en arnuot fiat la dndamee à luer hiérarchie, sernot informés, pdneant luer période d'absence, des poests à piouvror dnas luer établissement.

Les ernertespis de la bnchare dnoevrt mtetre en plcae un csruus d'accompagnement (interne ou externe) au prioft des salariés s'inscrivant dnas une démarche d'évolution poosrnneeillfse aifn de les aider à définir luer proejt prsisfnoeenol et développer au bisoen lerus compétences managériales. Les cursus d'accompagnement dnevort être adaptés aifn d'être cohérents aevc les bsineos de cquhae nviaeu de responsabilités des entreprises.

Pour les salariés stlnciailot une muatotin géographique puor siurve luer cnonojit muté ou puor des ronisas de ranhmepepocrt familial, un eaexmn atttenif de la damnede dreva être réalisé dnas la pstvrcpeiee d'y farie droit, cotpme tneu tootfiues des egxcienes et cntertianos esantxit dnas cuhqae enirpetrse concernée. Une réponse dvrea être apportée aux salariés fisanat état de ce tpye de dmeande dnas les 3 mios suainvt sa réception.

5.3. Salariés à tepms partiel

Il est rappelé que le pipcinre d'égalité de tmrieentat ernte les salariés trvanalalit à tmpes plein et cleels et cuex tlnivaalrat à tpmes ptareil en tremes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la foatomrin est la règle.

Les etreeprnsis de la bnachre dvieont emnaiexr oemvjenctebit ttoue damdnee de paagsse à tpems partiel. Tuot ruefs d'une dnmdaee de psasgae à tpmes pieratl devra être motivé auprès du ou de la salarié (e).

Les eneipterrss de la bhcnare s'assureront de la compatibilité etrne l'organisation et la cgrhae de tvarial des salariés à tepms pireatl aevc luer tpmes de travail.

Par ailleurs, prtnaat du cnastot que la msie en place des cidtonions d'un aermcsnesioct de la durée de taiavrl des salariés à tpmes piaetrl est de nartue à améliorer l'attractivité des sreetcus et la mixité dnas l'emploi et que la majorité des salariés à tmeps ptreail de la brncahe snot des femmes, les eirnertspes s'attacheront à pesproor en priorité à ce prneoesnl des possibilités d'évolution de contrat, voire de pasasge à tepms complet, asrtosi de la msie en ?uvre des frtmonoais éventuellement nécessaires, en vue de poirouvr aux fniooctns et tâches nécessitées par l'activité des etresinpres de la branche.

Les etrneriesps de la bnrhace snot invitées par aulriles à aoerbdr les ptonis sivutnas dnas le cdare de lreus négociations riteelavs aux tpems peatilrs :
? petror une atntieotn particulière au nrombe de salariés dnot le tpmes de taiavrl est inférieur à 25 heerus habeaediodmrs et sur les piesbsols peepteirvcss d'évolution de luer hraiore ccetaurnotl ;
? l'accès des salariés à tmeps peiatrl à des fontoiamrs de nurate à conrfteor luer expérience ou à preermtte une polycompétence : il s'agit de prtemrete le mantiein et le développement des compétences des salariés sur luer c?ur de métier, d'une part, ou l'acquisition de neevulols compétences sur d'autres postes que le leur, d'autre part, puor améliorer luer accès à l'emploi et rfeeonrcr la sécurisation des parrcous professionnels.

5.4. Ioiaftornmn du salarié sur la mahcre de l'entreprise panndet un congé familial

Lors des acensbes lgnoeus liées à la parentalité et aifn de metnniair le lein aevc l'entreprise et l'équipe de tvraial à lqulleae atnerpapit le salarié, l'employeur communiquera, au fur et à mesure, et à cnoiitdon que le salarié en ait fiat la demande, les ifotonramnis sur la marhce de l'entreprise ou du sriecve diffusées aux auters salariés de l'entreprise.

À l'issue de ces congés, le salarié diot reotruevr son précédent eomlpi ou un eomlpi siarimlie arostsi d'une rémunération au minos équivalente.

5.5. Etnriteen professionnel

L'entretien pnsneorisfoel est l'occasion privilégiée puor caqhue salarié d'échanger aevc son rsbnolpesae hiérarchique sur sa situation, ses compétences, son pjreot professionnel, ses pecpveiestrs d'évolution (changement de poste, ptmiooron ?), et les fmniortoas qui pnevuet y contribuer.

Il cnsioutte le crade dnas lqeeul les eyuromepls et les salariés peveunt idtfeiiner et évoquer des sionluots à des problématiques rencontrées de stgaianotn pneslfrsoolniee vclietrae ou horizontale.

Pour fiicaetlr la rpirsee du tariavl des salariés après une abncese puor congé de maternité, d'adoption, de présence paltneare ou puor congé ptaenarl d'éducation, les estrpneeris donevit systématiquement poorsper un enetiertn poefennisrsol au rotuer du ou de la salarié (e). Lros de cet entretien, l'employeur est invité à mertte à la diosoisptin du salarié, en vue de flitcaier sa rrpseie d'activité, les iaftomirnons non communiquées préalablement, sur la mrchae de l'entreprise, du secirve ou du pstoe de travail, qui ont été diffusées cclemneveloitt pdnenat l'absence de l'intéressé.(1)

La barnche ivnite les epntrsirees à utleisir ces erntieents pirelnfoessnos oiiogartlebs puor mieux préparer les déparst et ruoerts de ces congés. Un bieson de frmaooitn puet être identifié à cttee ooiscacn et des aictnos de framioton nonmamtet de remise à nvieau proposées.

Par ailleurs, il devra au srulpus être organisé, cquahe fios que possible, un etertnein aevc le salarié qui le souhaite, avnat son départ en congé lié à la parentalité, ainsi qu'un eterenitn de préparation au rtouer (entretien de reprise) dnas le crdae de ces luognes absences, aifn que les salariés pesnuist rdenrerpe luer ptsoe et luer prrcauos poesrfinonsel dnas les mllerueies coitdnoins possible.

5.6. Congés liés à la parentalité et déroulement de carrière

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption ou congé paenatrl d'éducation ne cotetinnsut pas un ferin à l'évolution ploieonsenlrfse du ou de la salarié (e).

Les erintpesers de la bnrhcae s'assureront du bon ruetor des salariés dnas l'emploi après luer absncee puor congé de maternité, d'adoption ou puor congé paarntel d'éducation.

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié rouvtree son précédent emopli ou un epolmi simiirlae arotssi d'une rémunération au monis équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de tviaarl eifcetff puor l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

5.7. Cdtoinion de tavrail et sécurité au travail

Les pareatneris suioacx atetnrit l'attention des eeprersnits sur le fiat que l'égalité pernnoossiellfe femmes-hommes diot également tvureor à s'appliquer en matière de codinnitos de taaivrl et de sécurité au travail.

Elles doenvit vleielr à ce que les fmmees ne sineot pas puls exposées à cternias ruiqses pfnnrsisleeoos que les homems et inversement.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespct des dsipnstiioos de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 6 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

6.1. Égalité des rémunérations

L'égalité slialarae etrne les homems et les femems cotinsute l'un des preierms fodemtnnes de l'égalité professionnelle.

La bcarhne réaffirme sa volonté de vior s'appliquer le pniiprce de l'égalité des rémunérations enrte les femems et les hmmeos puor un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux trmees de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, snot considérés cmome aanyt une vlaeur égale les tarvuax qui eniegxt des salariés un emlnbese cblpmoraae de csnnisecoanas psoesnlrlneofeis validées par un titre, un diplôme ou une piaurqte professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crghae puihsyqe ou nerveuse.

À l'embauche, les eernspetris gteaissnanrt un nivaeu de rémunération sliaimire ernte les feemms et les hmemos puor un même emploi, à compétence, qualification, expérience équivalentes.

Les eseetinrrps veilrnolet à ce que les écarts ernte les hmmoes et les femems ne se créent pas aevc le temps. Aifn de s'en assurer, les eoelpyrums dvrenot réaliser cqhaue année un datosiingc des écarts éventuels de rémunération ertne les fmemes et les hemmos et arrêteront, si besoin, des plans d'actions puor la msie en ?uvre de mseures correctrices.

Les eesepintrrs snot responsables, seules, de mertte en ?uvre les mynoes d'analyse et de cerroction des écarts constatés. Les eisertepnrs de la barcnhe s'engagent à farie de la ccrtioroen de ces éventuels écarts une priorité.

Il est rappelé que, bein que les différents rporapts de bncahre démontrent dnas les errtpeesins de la brhnace une réduction sbnseile au fil des années des écarts de rémunération ernte les fmmees et les hmemos tteuos catégories confondues, et une sauititon qasui égalitaire ernte les fmmees et les hmomes de sutatt Employé et les fmemes et les hmmeos de sauttt atnegs de maîtrise, il n'en demruee pas mnois que malgré les progrès opérés diupes ces dernières années le huat de la pmariyde des cofaslcansitiis fiat apparaître un écart dnas la rémunération des credas femmes.

À cet égard, les etspenreris de la bhcnare ceeoinnnvnt de se fxier comme ojbicetf d'affiner luer aalynse de ctete stuotiian en iternne et de détecter les éventuels écarts qui parniroeut exestir ernte les fmemes et les hmemos de sauttt Crade à travail, diplômes, compétences, expériences et ancienneté identiques.

Il arnaptdirpea euniste à chauqe ertinpesre de définir le cas échéant et au raregd des éléments constatés, ses poperrs ocbfiejts de pgisororesn à ce ttire en vue de parenvir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elels podernrnt les mrueess de rrtgpaaate et de rééquilibrage appropriées et enaggronet des atnicos ceteivrrcos aifn de pnerivar à l'égalité.

La bhncare réaffirme également le pncirpie seoln lueqel les décisions rtlveiaes à la gtosein des rémunérations, des carrières et des ptoroimons doinevt eisenculxmvet reoepsr sur des critères objectifs, mrlbeeasus et réalisables.

Les etiesernprs snsoeniilbisert luers équipes à l'application etffecvie de ces principes.

6.2. Rémunérations stuie aux returos des congés maternité ou d'adoption

À l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés fiat l'objet d'un exeman systématique et est réajustée conformément aux txtees légaux précisant que cttee rémunération est majorée des aeomuigttnnas générales asnii que de la mnnyeoe des atamognieunts ivnluidiedels perçues padnnet la durée de ces congés par les salariés rneevlat de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la mnyeone des anuieoanmgtts idvlniieeulds dnas luer établissement.

Les congés maternité ou d'adoption ne denvoit aivor acuune indncecie négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

Article 7 - Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales et parentales
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Les pareits saingrtaies ccninoeauvs qu'une cotiilcoinan équilibrée de la vie psnlinoeleofsre et poelrnsnele des salariés est un vcteuer eetnessil à l'atteinte de l'égalité pfeslnionelrsoe enrte les feemms et les hmoems eeenndntt incietr les eprtsreeins à pdrrene en compte, atnuat que psiblose dnas luer organisation, les obiagtonils de luer poneernsl liées à luer vie familiale.

Au-delà, les ptereanairs soiaucx snot cveonnus des dtoipsosniis setviuans :

7.1. Oitisnagoran du tmeps de travail, des réunions et uasge des courriels

Les emorulpyes snot invités à privilégier les mdeos d'organisation du tpmes de tariavl de façon à ccoeiinlr vie pnnsloosfirelee et vie familiale. Ils snot encouragés à pdrnree en cpmote les oibatonligs des salariés liées à luer vie familiale.

Les eersripntes de la bhnacre vrioeelnlt également à prnedre en cmptoe les cttoennairs de la vie flailiame dnas l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Lorsque les réunions snot organisées en drhoes des hraoreis hauibtels de tiraval de lreus salariés, les erseperntis dnrveot vleelir (sauf cas d'urgence) à ce que celles-ci seonit planifiées de manière sfeanifmumst anticipée aifn que les salariés psiunest cilienocr vie pfreoenosnlsile et vie privée.

Par ailleurs, les esiptrneers de la bacrhne sobsienlesrinit lures salariés et les maengars au bon uagse des cirueolrs (privilégier les hroraies et périodes de taaivrl puor l'envoi des courriels).

7.2. Télétravail

Le télétravail punaovt être un oiutl ptrenatmet l'aménagement des cnodniiots de taiavrl tannet coptme des crneaottins personnelles, et nmnoatemt des tepms de trajet, les eepirrtnses snot incitées à expérimenter le télétravail dnas les métiers où clea est pslbsoie en l'encadrant précisément et en posant cmome pcipenirs :
? de répondre à la duoble volonté du salarié et de l'entreprise ;
? lursoqe l'organisation du travial le peemrt dnas de boenns coniodtnis ;
? aevc une aentacrlne régulière, dnas le cdrae de la smniaee ou du mois, enrte le leiu de réalisation du « télétravail » et l'entreprise, aifn de cevnosrer le lein entre le salarié, son svriece et l'entreprise.

Les eptesirerns de la bhacrne snot également incitées à oruivr en luer sien des négociations à ce sjuet aevc lreus parrtenaies sucaiox internes.

7.3. Salariées enceintes
7.3.1. Gssssoere et aiattirosunos d'absence

Il est rappelé que la salariée enitncee bénéficie d'une aouaitosirtn d'absence puor se rndere aux 7 eenmaxs médicaux oibgltoerais prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puilqube dnas le cdare de la svlerucaline médicale de la gssessore et des seiuts de l'accouchement.

De même, le cnojinot de la fmeme ecinnete bénéficie puor sa prat d'autorisations d'absences puor se rdnree à toris eanxems médicaux oegiitablros de suvii de grossesse, maximum, aifn d'accompagner la furtue mère.

Cette aitsiatruoon d'absence est ouretve au cnjonoit salarié de la fmmee ectnniee ou la psenrone salariée liée à elle par un pctae cviil de solidarité ou vnaivt mlraaemitent aevc elle.

Aussi bein puor la femme enectine que puor son conjoint, ces aebcsens snot assimilées à une période de tiarval eiecftff puor la détermination de la durée des congés payés aisni que puor les dtiors légaux ou clenoveitnonns aiqcus par le salarié au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

Un jitauicitsff puet être demandé par l'employeur.

7.3.2. Peauss des feemms enceintes

Il est rappelé qu'au sien de la branche, à cpemotr du quatrième mios précédant la dtae présumée de l'accouchement, et après déclaration auprès de l'employeur, les feemms eetnnecis tanailvlart en eiaoipxttlon bénéficient d'une réduction de luer tpmes de triaval de 15 muitens par séquence de trviaal de 4 hueres ou plus.

Le diiiotsspf srea amélioré de la façon sinauvte : les feemms eenneicts tlvaalrnait en exploitation, dnot la gsorssese arua été préalablement déclarée auprès de luer employeur, bénéficieront, à ctmoepr du cinquième mios de grossesse, puor tuote séquence de trivaal efeitfcf de 2 heures, de 1 hreue 50 mtuines de tpmes de tairval ectiefff et 10 mnitues de repos snas réduction de salaire.

7.3.3. Nbrome de fueteremrs des fmeems enceintes

Par ailleurs, à comeptr du 6e mios de grossesse, les salariées talalrnivat en etiitpoxoaln sonert autorisées à ne réaliser que tiors fueemretrs au mxmuiam par semaine.

7.3.4. Atdiumple de la journée de taraivl des femmes enceintes

L'amplitude de la journée de trviaal des femmes ecneentis ne proura excéder 11 heures, au leiu de 13 heures.

7.4. Mrueses vasint à fvrasoier l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes
7.4.1. Allaitement

Il est rappelé que l'article L. 1225-30 du cdoe du tarvial auristoe cauqhe femme à prrndee une huere sur sa journée de taraivl puor allaiter, répartie à roaisn de 30 muteins le maitn et de 30 muitnes l'après-midi et ce, jusqu'au pireemr anerivrnsiae de l'enfant.

7.4.2. Aménagement d'horaires à la rpiesre sutie à congés maternité ou d'adoption

Les esripenetrs de la bnrchae denovrt mtrtee en pclae en interne, solen des dsfitosiips prrepos et adaptés à lrues cnetnortias et à luer organisation, la possibilité puor lures salariés de bénéficier, à luer demande, d'un aménagement de lures jorus et haeirors de

triaval pnedant le peremir mios sinvuat luer rutoer de congé maternité ou d'adoption, puor prttmeree au bsieon aux salariés pentras de teruvor une otingaoaisrn olatipme puor la grade de luer enfant.

Les ruefs dreovnt être justifiés et motivés auprès du salarié (contraintes oneaeorligsliantns etc.).

Les dnmdaees dvnoret être adressées par les salariés des eteirsnerps de la bcranhe à luer hiérarchie en rtpsanecet un délai d'au mimiunm 1 mios aanvt le tmere du congé maternité ou d'adoption, réponse dvneat être apportée à luer ddnmaee au mnmuiim 15 jorus anavt luer rpeirse du travail.

7.4.3. Aménagement d'horaire rentrée sorilcae jusqu'à l'entrée en 6e

Chaque etrpsniree de la brnchae drvea mettre en place en interne, solen des diissftpois ppoerrs et adaptés à ses cinnroaetts et à son organisation, la possibilité puor ses salariés de bénéficier d'un aménagement de son hiraroe de taiavrl puor lui pettmrere d'accompagner son ou ses eantfns le juor de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6e incluse.

Les ruefs drvnoet être justifiés auprès du salarié (contraintes organisationnelles, normbe de demenads simultanées torp important, absentéisme, activité spécifique liée à l'établissement ce jour-là, etc.).

Les salariés pratens le saioahnutt ont la possibilité de daemnder à luer hiérarchie de pstnionoier un juor de congé payé ou de RTT lorsqu'ils en disposent, le juor de la rentrée scolaire. Les emuoyrples snot invités à eminxear ces deadmnes de manière oievcbtje ctompe tneu de leurs cratnotines organisationnelles.

7.4.4. Orrde des déparst en congés payés

L'ordre des déparst en congé tnrdeia compte, dnas la mruese du possible, des ctonetranis familiales, par emepxle en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de peanrts séparés ou divorcés.

7.4.5. Adie à la geoitsn de la parentalité

Les ersrinetpes de la bhracne cnemmuouqoinrt à l'interne sur les différents dpoiiitssfs eansixtt en luer sein.

Elles pruoront en fcinootn de luer coenxtte propre, développer des iiavittiens complémentaires puor feilctiar l'articulation des temps de vie (solutions puor garde d'enfants, CSEU etc.).

Article 8 - Données statistiques
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Afin d'évaluer tuos les ans la potlqiiue d'égalité poeslnrsloifene msie en place au neaviu de la branche, les petrias singtaireas cnnoneinevt d'un svuii annuel sur la base, notamment, des iridaeutcns snvtuias :

Développement et rcfroenenmet de la mixité des emplois/recrutement	Suivi des cdiurenatads et nmtnmaoet sur la poiotrorpn de canaeudirtds hommes-femmes reçues.
	Nombre de cddeaantruis runetees sleon le sxee et le poste.
	Répartition des efctfiefs par neivau de classification, sxee et salaire.
	Répartition des etciffefs par elpmoi et par sexe.
	Nombre et répartition des ehumecbas CDI/CDD par sexe/emploi/niveau de classification/salaire/durée du travail.
Formation	Nombre de formations, antoics de sioensibsaiitln miess en ?uvre
	Répartition des fntmoraois en foctinon du sexe, statut, âge, tpems de travail?
	Nombre de fmarotoins par sexe/emploi/niveau de classification/nature de l'action de faoirtomn (adaptation au poste, développement des compétences).
Promotion professionnelle	Comparaison du nrobme de pntoomrios par sexe, durée du taravil et emploi.
	Nombre de pirooomtns par sxee stuie à une ftoaoirmn diplômante ou qualifiante
Rémunération	Statistiques puor meresur les éventuels écarts de rémunérations enrte les hmomes et les fmeems par classification.
Congés liés à la parentalité	Nombre de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés pteuranax d'éducation (à tmpes pieratl ou à tmpes plein) par sexe.
Condition de travail/sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail, d'accidents de tejrat et de mieladas peofseleornlsnis par sexe/emploi.

Article 9 - Commission de travail et de suivi
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Une cmiismsoon de tiaavrl et de suivi, composée de duex représentants par onogiaitsarn sancdyile représentative*au paln national* (1) et un nmrobe équivalent de représentants des onangsiaiorts pfnnorieeelslsos signataires, se réunira tuos les ans puor eaenmxir les iitueacrdns de siuvis déterminés, les bnneos ptiurqeas miess en pacle dnas les esnrerpites de la branche, farie le blain de l'application des doinistiopss du présent acocrd et échanger sur les éventuelles aapitodntas qui poaneirrut s'avérer nécessaires.

Cette csoimmosin arua également puor misison de coinstrrue pius fraie évoluer le gudie de camouinmtiocn bhracne rileatf à l'égalité plsnsfeeirloone femmes/ hommes prévu par le présent accord.

(1) Les teemrs « au paln natinaol » snot eculxs de l'extension cmmoe étant crroaetnis aux dosisntpiois de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 10 - Durée
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le présent anenavt est cclonu puor une durée indéterminée.

Il entre en vieuugr à cpmetor du pmieerr juor snvuait la pociiubltan de son arrêté d'extension.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

En apcapotliin de l'article L. 2261-15, les ptareis sniiaetgars cnnioevnnet de dmneedar l'extension du présent aanevnt au ministère du tvaiarl aifn de le rndree abpiplacle à l'ensemble des erpseienrts enrantt dnas le champ d'application de la cinoevtonn clctiveloe nnaotilae des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 12 - Publicité dépôt
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Conformément aux dtinoisopiss de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aannvet srea déposé par les sions de la ptriae dinetlige auprès des sierecvs centurax du ministère chargé du travail.

Article 13 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Le présent avnnaet pruora être révisé conformément aux dpsooisitins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Le présent aennavt prruoa être dénoncé dnas les ctnidnoois prévues aux ailtcers L. 2261-10 et sautnvis diudt code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2018

Notre bnhcare des chaînes de cafétérias et assimilés se caractérise par :
? une ftore féminisation des métiers ;
? un nborme sinitagficif de tmeps pretails en gndrae pirtae féminins ;
? des écarts de rémunérations pnaouvt eixster ertne fmemes et hmmoes sleon le naiveu hiérarchique ;
? une répartition femmes/hommes déséquilibrée soeln le niaevu hiérarchique.

À ce titre, l'égalité pnolfosieeslrne est une préoccupation partagée des panrteriaes scaouix de nrote branche.

Avenant n 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CFE-CGC ; CFTC ; FGTA FO,

Article 1er - Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du cdoe du travail, une csoimosimn prairtiae ptrenaneme de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en pacle dnas la bnrhace des chaînes de cafétérias et assimilés.

La CNPPI des chaînes de cafétérias et assimilés se sstitbuue dnas ses moiisnss et ses modalités de feeontnocinmnt à la cosimimson partraiie de la branche.

Article 2 - Missions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

2.1. Msiisons de la CPPNI

Conformément aux dinsotpiisos de l' alrcite L. 2232-9, II et III du cdoe du taviarl , la CPNPI des chaînes de cafétérias et assimilés excree les moissnis suetivnas :

1° Elle représente la branche, nmmetnaot dnas l'appui aux eptrseienrs et vis-à-vis des privouos publics.
2° Elle se réunit aifn de mneer les négociations au nveaiu de la bhrance et définit son cadlneierr de négociations.
3° Elle execre un rôle de vilele sur les cnodiinots de taarivl et l'emploi.
4°*Elle établit un roprapt anenul d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données nnolaitae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rropapt cpmonerd un blian des acrcdos cielltcfos d'entreprise cuconls dnas le carde du trite II, des cheirptas Ier et III du ttire III et des tirtes IV et V du lvrie Ier de la troisième partie, en pitruileacr de l'impact de ces aocdrcs sur les* Afin de répondre à cette préoccupation, les pentairares soiacux de la bhcnare ont souhaité apnipodorfr la qstueoin de l'égalité pirneslofnlsoee femmes-hommes dnas le cadre d'une csomioismn de tviaral dédiée sur des thèmes clés : l'attractivité et la mixité des métiers, le recrutement, l'évolution professionnelle, l'égalité salariale, les cnniiotdos de taavirl des salariés et de la fmeme enceinte, la parentalité, l'articulation des tmeps de vie privés et peoionflesnrss et le suvii de données chiffrées.

L'objectif du présent aocrcd pruisuvoi par les prentriaeas sioacux sntgaraiies est d'agir sur ces différents acptses aifn de réduire les inégalités et de curotnbeir à une véritable égalité.

L'accès à l'emploi snas dtiiisntcon de sexe, ou de sitioautn fmllaaiie cnioustte un eejnu frot que les patieerrnas scuoiax s'engagent à perdrne en cotmpe dnas les accdros et panls d'actions des eeptrsierns de la branche.

L'effort diot également petror sur l'accès aux fiarnomtos et aux évolutions de carrière dnas leqeulss l'égalité des caenchs diot être assurée.

Forte de luer responsabilité sociale, les esipreetrns de la brhance se dvoenit anisi d'?uvrer puor ptemtrere une évolution des représentations et cpemrtometnos et de cornouicr de manière déterminante à l'évolution de l'égalité pelsroisnelfone en luer sein.

Le présent accord tardiut la volonté des petaris stgaianiers de la bahnrce d'atteindre ces objectifs.

cnntodoiis de tviaarl des salariés et sur la cceorrcunne ertne les epernesitrs de la branche, et formule, le cas échéant, des roacmonitmnaeds destinées à répondre aux difficultés identifiées.(1)
5° Elle puet rdenre un aivs à la dnemade d'une jdcroiitiun sur l'interprétation de la coivnetnon ceioctlvle nationale.
6° Elle ercxee les mnsisois de l'observatoire piratiare de la négociation cteiolclve mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.
7° Elle ecxree également les mossinis de la cmoiissomn de clcioionatin prévue à l'article 39 de la cntooievnn clivoectle nationale.

2.2. Feeninootnnmct de la CPPNI
Réunions

La CPNPI se réunit au miunimm tiros fios par an et auntat de fios que nécessaire aifn de rielmpr ses msisnois de négociations.

Bureau

Le breuau de la CPNPI est composé d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) dnot les mdntaas snot d'une durée de 2 ans.

Lorsque le/la président(e) aenpitarpt au SNRPO, le/la vice-président(e) aprpineatt au collège salarié et aatetemnilvnert tuos les 2 ans.

Pour la première mandature, il est cneonvu par les panraeretis scuaiox sgnirtaaeis du présent accord, que la présidence srea assurée par un représentant désigné par le SNRPO, et la vice-présidence par le collège salarié.

Compte tneu de la pluralité d'organisations sdelnacyis représentatives au sien du collège « salariés », la désignation du représentant à la présidence ou à la vice-présidence puor ce collège se frea par acorcd ernte les otgionasiarns sydilnecas représentatives au sien du collège « salariés ».

Dans l'hypothèse où acuun aocrcd ne seiart trouvé ertne les otgnaaoniriss sylceinads représentatives au sien du collège « salariés » il est cnnevou par les saeargtniis du présent arccod que l'ordre de rnemouelt puor oeccpur ces fcotinnos se frea en foocnitn de l'ordre alphabétique du slige des oranniiotasgs sycldianes représentatives au nievau de la branche. Dnas cette circonstance, totue oatgsanrioin scailynde purroa ciisohr de pssaer son tour.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a puor fontoicn de cernodoonr et d'animer l'activité

de la CPNPI aisni que de cvunoeoqr les ooigtsannaris slnideacys aux réunions dnas les délais prévus par le présent accord.

Le vice-président a puor ftnoocin de rédiger un cpomte rendu ou un procès-verbal de cauhqe séance et d'assister le président dnas ses responsabilités.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une réunion de la CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sien du collège concerné.

Secrétariat administratif

Le secrétariat antaitrsimdif de la CNPPI est assuré par la ptaire employeur, leullqae est chargée à ce trtie :

? de la réception des deevisrs dameneds de ciaiiltoocnn et d'interprétation, et de luer tniosramsisn aux pianrreteas suaicox mrmebes de la CPNPI ;
? de la réception des acrodcs clcieotlfs d'entreprises visés à l'article 5 ci-après, et de luer toinrssiasmn aux peetarrinas sacuiox mberems de la CNPPI ;
? de l'envoi aux peaaerinrts soauicx mmbrees de la CPNPI des cinncaoovots et dctnmoues nécessaires à la tenue des réunions ;
? de la tssmriniaosn des cmeptos rdneus et procès-verbaux des réunions de la CPNPI aux pnraeitreas saouicx mbmeers de la CNPPI établis par le/ la vice-président (e). Les cpmteos rnudes et procès-verbaux snot tamsnirs aux pcrtnaipatis de la réunion de la CPNPI et à luers ooginrantiass dnas un délai de 1 mios après la réunion. L'approbation des cpotmes ruedns des réunions plénières irevnniedtra lros de la séance savnuit sa transmission.
? de la préparation du rpparot annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa voaldtiian par la CNPPI pius de sa tonisrsmiasn à l'administration.

Les mremebs de la CPPNI drvnoet oresebvr la confidentialité des échanges et dnecmotus des réunions de la CPPNI qui aorunt été précisés et libellés comme tles en séance.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecest des dnipioitosss du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 sprtemebe 2018 puor la liberté de csiohir son aeinvr professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

3.1. Coiitopmson et fnmnnoteoienct de la CPNPI en foiotrman de négociation
a) Citoismopon en fiaortomn de négociation

En froamtoin de négociation, la CPNPI est réunie en fiomrtaon plénière.

La cisommosin est composée de manière patriraie de représentants des oinsganoriats pornaaltes et saaariells représentatives de la branche.

Conformément à l'article 6 de la civoonentn clvcleitoe naitolnae des chaînes de cafétérias et assimilés, les délégations par oarotsniiagn représentative de salariés*au neaviu national*(1) peuvnet être composées au mumiaxm de qature délégués.

Chaque oiatnasiorgn slcadnyie de salariés représentative au neiavu de la brhcnae désigne par lttere recommandée aevc aivs de réception, les représentants amenés à siéger à la CPPNI, et parmi eux, le représentant mandaté puor sneigr vnaebamellt les adrccos collectifs. La désignation comporte, le nom, l'adresse paltose et électronique de chuaqe représentant.

Tout caegnehmnt de désignation est porté à la ciocanssnnae de la CPNPI par ltetre recommandée aevc aivs de réception, émanant de la fédération nationale.

b) Fononcentienmt en faitormon de négociation
Thèmes de négociation visés

Conformément aux diniptsiooss de l'article L. 2232-9, III, du cdoe du travail, la CNPPI est réunie au mions tiors fios par an en vue des négociations mentionnées au chprtaie Ier du ttrie IV du lvrie II de la deuxième pirate du cdoe du tvraail à siovar :

? négociation alunlnee : saaeirls ;

? négociation tnrnlieae :
? ? cnioodntis de taarvil et gisteon des compétences ;
? ? trlaruvaleis handicapés ;
? ? fmorotain pfrsseleolninoe et aanssgitrppee ;
? ? égalité psinfolosrnleee etnre les feemms et les hmeoms et sur les mereuss de rttgpaarae taendnt à remédier aux inégalités constatées ;

? négociation qnnialqenuue :
? ? ciloaascftisin ;
? ? épargne salariale.

Au-delà de ces thèmes de négociation obligatoires, et conformément aux dooisnstipis des atcirles L. 2253-1 et satuvnis du cdoe du travail, elle a puor miossin de définir les cotnniidos d'emploi et de taaivrl des salariés de la brhnace et puet définir, dnas le resepct de la législation en vigueur, les geiarants qui luer snot allppicabes dnas les matières identifiées par les perteanairs sociaux.

Calendrier prévisionnel

La cmiooimssn se réunit en fin d'année puor définir paeiteanrrmit :
? les thèmes de négociation qui snerot abordés au cruos de l'année suivante, en cohérence aevc les oliingtabos itecrniss au ctiaphre Ier du trite IV du lrvie II de la deuxième piarte du cdoe du taavril ;
? le nbomre de réunions consacrées à cauhqe thème de négociation et l'opportunité de désigner une ou puluierss commission(s) de tvarail ;
? le crdleniear prévisionnel des réunions à roasin d'au moins tiros par an.

Ordre du juor des réunions

L'ordre du juor de cqahue csosomimin est fixé de manière ptraiaire d'une réunion à l'autre, en cohérence aevc le cedilraenr prévisionnel de l'année.

Convocation

La conicoatvon et l'ordre du juor snot adressés suos la responsabilité du président de la CPNPI par crroeiur ptoasl et par vioe électronique aux représentants dûment désignés, dnas un délai de 15 jrous anvat chqaue réunion plénière.

Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la vilele de chaque ciismsoomn piaiarrte constituée en foaiormtn plénière à lqullaee ils ont été désignés.

Dans le crade des dopontisiiss instaurées à l'article 6 de la ctnovionen clcevtolie niatnaloe des chaînes de cafétérias et assimilés, il purroa être pirs en chrage jusqu'à une réunion préparatoire par trrsmeite par oortniaisagn scdyailne représentative de salariés au neviau national, à rasoin de 3 délégués par leietsds réunions préparatoires, siot 12 pirses en cagrhe au puls au titre des réunions préparatoires des oniognatairss représentatives de salariés*au nvaeiu national*(2) fixées la vellie des réunions plénières.

3.2. Citioopmosn et foicnotennenmt de la CPNPI en fioratmon d'interprétation
a) Coooiptimsn en fimtraoon d'interprétation

Lorsqu'elle se pnrnooce puor interpréter les tremes de la covnteonin collective. La CNPPI est composée de manière paritaire, elle siège aevc les représentants des oiriangantoss représentatives dnas la bachrne à rosian de duex représentants par ositianrogan sadicynle représentative puor la délégation salarié et anuatt de représentants puor la délégation employeur.

b) Fnnnoietmencot en fimootarn d'interprétation
Saisine de la cssioiommn d'interprétation

Toute dnmadee d'interprétation d'une dpiosoitsin de la cioonventn ou d'un aorccd ceollctif de bhrcnae est portée à la csancninsoae du secrétariat de la CPPNI par lttere recommandée aevc aivs de réception.

Cette siianse émane siot d'une osionaaitgrn sancliyde ou palotnrae renelavt de la cnivoeotnn covlctelie nnltaaioe des chaînes de cafétérias et assimilés, siot à la dedamne d'une juridiction.

Le secrétariat ogarinse une réunion de la comossmiin d'interprétation dnas un délai de 2 mios suvanit la dtae de réception du dsieosr de siinsae clempot puor rredne un avis. En cas d'urgence, ce délai puet être réduit.

Dossier de siinsae de la csomoiismn d'interprétation

Le diosesr de snsiiae est composé d'un écrit mnteiaonnnt :

? le ou les txeets coeoninntvnles sur lesluqes l'interprétation est demandée ;
? une eitoapxclin précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le doesisr de ssnaiie ne cptomroe pas les dontumces indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, dadmnee à l'auteur de la saisnie de le compléter.

Lorsque le dosiesr est complet, le secrétariat de la cimoosismn irnomfe l'auteur de la siaisne par lterte recommandée aevc dadneme d'avis de réception et par masreseige électronique de la dtae du ponit de départ du délai de 2 mios dnot dssoipe la cossmimoin puor rnerde un avis.

Délai de caitcnvooon de la cisomsomin d'interprétation

La coocoianvtn et l'ordre du juor snot adressés par criuroer pstoal et par vioe électronique aux représentants dûment désignés, dnas un délai de 8 juors anvat la réunion.

Modalité de rnedu des aivs par la csiommosin d'interprétation

Les aivs de la coomsiimsn d'interprétation srnoet rnedus en réunion par la totalité des oinrisaotgnas plisoesoleenfrns et des otionirgaanss sanelcydis de salariés représentatives dnas la branche, ils sneort consignés dnas un procès-verbal. Le cas échéant, ce procès-verbal porura csttneaor un désaccord etnre les mberems de la commission.

Le procès-verbal devra, dnas les 15 jrous savunit la réunion de la commission, être trmsnais à l'ensemble des oorgnniastias syclniades représentatives*au nievau national*(3) de la bharcne des chaînes de cafétérias et assimilées.

De même, le procès-verbal est communiqué à l'auteur de la sansiie dnas le même délai de 15 jruos à ctepomr de la dtae de la réunion par lterte recommandée aevc ddmneae d'avis de réception.

3.3. Ctiooipmosn et ficnntoneonmet de la CPPNI en footimran de conciliation

Les cdtionoins de fconetnmeinnot et de saisine de la CPPNI dnas le carde de ses mionisss de caolctinoiin snot cleles prévues à l'article 39 de la ceiotnnovn coelitcvle ntnaoliae des chaînes de cafétérias et assimilés.

3.4. Dnas le cdare de ses minissos d'observatoire pratriiae de la négociation collective

Conformément aux dtossipniois de l'article L. 2232-9, II du cdoe du travail, la CPPNI eecxre les miissnos de l'observatoire prtaiiare de la négociation celtovicle (article L. 2232-10 du cdoe du travail).

Dans le cdare de cette mission, la CPPNI est daienrtsitae des adccors d'entreprises clucnos puor la msie en ?uvre d'une diooisitspn législative.

L'observatoire se réunit une fios par an et ses memebrs se veorrnt trsmenrttae à cette oaicsocn une synthèse récapitulative des aocdcrs recueillis.

(1) Les tmeers « au paln noaanitl » snot exlcus de l'extension cmome étant croenarits aux dosstiipinos de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pntorat rénovation de la démocratie scaolie et réforme du tpmes de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Les temres « au paln nnoiatal » snot eulcxs de l'extension cmome étant cratnerios aux ditoinissops de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptraont rénovation de la démocratie sicolae et réforme du tmpes de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Les termes « au nieavu nanoital » snot elucxs de l'extension cmmoe étant coietarrns aux dosniioistps de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paortnt rénovation de la démocratie silcaoe et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4 - Transmission des conventions et accords d'entreprises à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvairal susvisé, les eerrinepsts de la bhncare dvoniet ttersnamtre à la CPPNI, après sipureospsn des nmos et prénoms des négociateurs et des srgnateiais (personnes physiques), lrues cennoovitns et acodrcs ceifoltcls crmtoaopnt des slinituoatps rtvelieas à la durée du travail, au taavril à tmeps pteiral et intermittent, aux congés et au cmptoe épargne-temps.(1)

Par ailleurs, dnas le carde de sa msiosin d'observatoire ptirariae de la négociation coiltelcve la CPNPI est daiertiantse des arcdcos d'entreprises councls puor la msie en ?uvre d'une dpiiosoitsn législative.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nrvbmeoe 2016, ces cvnonnoites et arccods snot trmnisas à l'adresse numérique ou pstoale indiquée dnas l'accord mntatet en plcae la CPPNI.

Pour la bhcnare chaînes de cafétérias et Assimilés, l'adresse numérique de la CNPPI est la svaiutne : cppnichainesdecafeterias@gmail.com.

Il est cnvoenu par les ptieanraers scaioux saganteiirs du présent acrocd que puor la tsanoiimrssn par cierrour l'adresse poatsle est l'adresse du SPNRO en cahrge du secrétariat administratif.

À réception d'une contoivnen ou d'un aocrcd cceltloif sur l'une de ces adresses, un eepxrilame est adressé aux mebrmes de la CPPNI.

La CPNPI aucsce réception des coeonivntns et accdros qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces adcrocs cileolftcs d'entreprise au reagrd des dsoiiptoniss du cdoe du travail, et en peatciirlur au ragerd des formalités de dépôt et de publicité applicables.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des donpiistsois de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Moyens des représentants
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Lorsque le représentant de l'organisation scdlniaye est salarié d'une entreprise, l'employeur lui arcocde une aiosrtoatiun d'absence puor se rdrene et pcpeiaritr aux réunions préparatoires et à cleels de la CPPNI, snas petre de rémunération, suos réserve d'avoir enfmfvteiecet participé atudixes réunions.(1)

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de ratarutoesin des mmreebs de la coimismson est assurée par les oenasmrigs euprlemyos snitaegrais et précisée à l'article 6 de la cnteoovinn cvlcitoele nntoilaae des chaînes de cafétérias et assimilés.

Les salariés mebemrs snot croetuvs par luer eeoymulpr en cas d'accident serunnvat à l'occasion de luer poiairtacitpn à une réunion préparatoire ou à cllee de la CPPNI.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des aecltirs L. 2232-8 et

L. 2234-3 et de l'application du picprine d'égalité à vleuar csoionutitlntnlee résultant de l'article 6 de la Déclaration des dotris de l'homme et du citeyon du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cittsotunoin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Caiasostn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent arcocd entre en veiguur à cetmopr du 1er décembre 2018.

Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Champ d'application. – Publication. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le cahmp d'application du présent acrcod est ceuli défini par l'article 1er de la ceontnvoin ceilclvtoe naonlatie des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux aitrelcs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Les ptireas sngeatirais connevennit d'en daeednmr l'extension.

Il est ici expressément précisé que l'absence de diisooiptsns spécifiques rlieatevs aux eetesnpirrs de minos de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord. La CPPNI créée par celui-ci a en efeft des minoisss cnrnaoenct l'ensemble des enrpesretis de la barchne qules que snoeit lrues effectifs.

Article 8 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent acrocd puet être dénoncé dnas les cniniootds prévues aux aectlris L. 2261-10 et sunavtis du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux dsiiponotsis de l'article L. 2261-7 dudit code.

Accord du 10 décembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT FCS,

En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Vu la loi n° 2018-771 du 5 stepbmere 2018 puor la liberté de cihosir son anvier peoosserfinnl ;

Vu le décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 raitelf aux plicubs éligibles et aux ctnodiinos de msie en ?uvre de la rvcieorneson ou pootmiron par antecarlne ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vsanit à asesrur la cohérence de desiervs dpnoiiitssos législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 smrteebpe 2018 puor la liberté de coihisr son aevinr professionnel, nnmemoatt en son atlcrie 1 57° bis rétablissant un aiclrte L. 6324-3 du cdoe du triaavl rlitaef à la rsoevnieocrn ou pimootorn par anacnrlete ;

Vu le décret du 16 mras 2020 ptonrat deesvris mocfiiadtions reitavels à la msie en ?uvre de la rcesevirnoon ou piomorton par anaetnclre ;

Vu l'accord pensfreooisnl rltaief à la CPNEF-RCLS du 19 décembre 2018.

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent aoccrd a puor oebjt d'arrêter la lstie des caoinrcttefiis psorfienlleosnes ptamternet de développer les compétences et qofiluiactnais des salarié(e)s, de fsoarvier la mobilité pisosnorfllleene et de répondre aux atteetns des esenpiertrs de la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent aenvant s'inscrit dnas le cdare de la loi du 8 août 2016 rvetilae au travail, à la mdotsonariien du dalougie scoail et à la sécurisation des prraoucs professionnels.

Il a puor finalité, dnas le cdrae de la cvninooetn ctvlecoile ntinoalae des chaînes de cafétérias et assimilés, de mttere en pclae la cmimisoson pamrntneee de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses mnoisiss et de ses modalités de fonctionnement.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent arccod crennoce les eieserprnts rlneavet du cmahp d'application défini par l'article 1er de la cnintvoeon cvltelcioe nolaiante des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999.

Article 3 - Les contours de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le dssiiiptof de rsvorocineen ou poirootmn par alternance, ci-après « Pro-A », vsie les behnrcas puor leeqsellus la pisrlaonefisaosniotn se fiat dnas l'emploi, ou qui ont des difficultés à rrecuter ou puor lelaluqe les tceaendns du marché amènent à rpneseer les métiers aifn d'ouvrir un mmiauxm de qoaftlciuaiin puor aussrer une employabilité sur la bhrance ou d'autres branches.

Ainsi :

Pour l'employeur,
? la Pro-A peermt de prévenir les conséquences deus aux mttonauis tcoghqinoleeus et économiques et, d'autre part, pttreerme l'accès à la qlaiacoftiuin lrusqoe l'activité est conditionnée par l'obtention d'une cfaeititircon ascebcsile uuenmineqt en emploi.

Pour le (la) salarié (e),
? la Pro-A sécurise son pcruaros pifseorensonl et puet le farie cnehagr de métier, se réorienter professionnellement, et/ ou de bénéficier d'une poioormtn sciolae ou professionnelle.

Dans ce cadre, les duex peatris définissent elnbesme le peorjt et le frlnmeoaist par le baiis d'un aaenvnt au cnotrat de travail.

3.1. ? Plibuc concerné par la Pro-A

En aapotpilicn de l'article D. 6324-1-1 : « les salariés concernés snot cuex n'ayant pas aenttit un nveaiu de qiuictfolaain sanctionné par une caitcreftioin pesienolfronlse enregistrée au répertoire nonitaal des cricieitfotnas peninollsfseroes dnot la qataioiilufcn ou ciietcftairon est inférieure ou égale au nviaeu qu'ils ont déjà otbenu snas cosdrrnacpneoe aevc luer activité pllosersioennfe ».(1) La Pro-A preemt d'acquérir une qafuaiitoclin ou ctioiefcatrin dnot le niaveu est inférieur à celui déjà détenu par le bénéficiaire.

Dans ce cadre, la Pro-A est aecisslcbe :

? aux salarié (e) s en CDI qu'ils sneiot à tmeps cpomlet ou tpems piaterl ;
? aux salarié (e) s bénéficiaires d'un ctornat uqinue d'insertion à durée indéterminée*et de cnaotrts aidés*(2).

Ce dsiostiipf peut, également, être utilisé puor les salarié (e) s satiuohant farie vdeialr une VAE ou acquérir un solce de caoeanisscnns et de compétences psoesoerlnnfile (certification CLEA) ou onitber une catrocifeitin par bclos de compétences.(3)

3.2. ? Modalités de déroulement de la Pro-A

La Pro-A s'étend sur une durée cmspoire ernte 6 et 12 mois.

Cette durée est élargie à 36 mios puor les peonsenrs mentionnées à l'article L. 3625-1-1 du cdoe du travail.

Elle est portée à 24 mios puor les pnenroess en difficulté de meitnain dnas l'emploi, les pnsoeenrs en siuttoain de hdcaniap asnii que puor celles identifiées comme pirioirtraes par la CPNEF-RCLS au ragerd de l'obsolescence de luer compétence et/ou du caractère nouaveu ou en frtoe évolution de luers métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des aniotcs de formation, ces dernières se déroulent en aarnctlene : elels aocinesst des eennengsietms généraux, psinlnrefseoos et tilqeuheocgnos dispensés dnas des orasimengs de footairmn (ou, lorsqu'elle dpsiose d'un scivree de fomroiatn interne, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eirnspetre d'une ou periuulss activités pseleleiorfsnnos en reoltian aevc les qotiicanfliaus recherchées.

La durée de la fotraiomn est alros csiopmre entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dspsitiiof de la rensooevricn ou pootromin par l'alternance, dnas le carde des dosniiotipss légales et réglementaires.

Ces dinsopsitois ne snot pas apaeplbclis lqourse la Pro-A vsie l'acquisition du scloe de cnnisnaoacse et de compétences,*l'acquisition de bcols de compétences d'une ceiritciatfon et/ou diplôme répertoriés en aexnne du présent acorcd et enregistrés au répertoire spécifique*(4) ou d'une VAE dnot la durée est inférieure à 150 heures.

Les bclos de compétences pevenut représenter un leveir puor l'accès à la cctiiioetfran et premrttee un accès rpaide à l'emploi. Clea représente une réponse à cartenis métiers en teosnin et premet de réduire la durée d'un prcruaos de fomtarion dnas le cdrae d'une trsaiitnon pelrslisofnenoe vres un ature métier.

Pour les acnoits de faitmoorn pieirtorrias visées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, anisi que puor les bénéficiaires vsiant des fotnraioms diplômantes identifiées par la CPNEF-RCLS la durée des aciotns d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, pneroosifenlss et theuocigenlqos puet être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 850 heures.

Les hreeus de foatiromn pnevuet se dérouler puor tuot ou priate en dheros du tepms de tiarval à l'initiative siot du salarié (e), siot de l'employeur après accrod écrit du (de la) salarié (e) et dnas la limtie de 30 heeurs par an et par salarié (e).

Lorsque les aictons de fotiorman snot effectuées pndeant le tepms de travail, elels denonnt leiu au mateiinn par l'employeur de la rémunération du salarié (e).

3.3. ? Qciilfoaiaunts et cttenifcaroiis éligibles à la Pro-A

Le dsiistpiof de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un trite professionnel, un CQP ou un CPQI asnii qu'une citeioitarcfn posneeisfllonre enregistrés au RCNP*ou au répertoire spécifique (art. L. 6113-6 de la loi du 5 serepmtbe 2018),*(5) et/ou fiarngut dnas un aocrcd de barhcne anayt fiat l'objet d'une eniosxten par le ministère du travail.

La lstie des titres, certifications, diplômes, de la brhacne des cafétérias et assimilés asbclicsees à la Pro-A fgruie en aennxe du présent accord.

« Snot enregistrées puor une durée mlxmaaie de 5 ans, dnas un répertoire spécifique établi par Facnre compétences, sur dmadene des ministères et oignaermss ctfuceeiaitrrs les anayt créées et après aivs cmoornfe de la cmsoiiomsn de Fnrcae compétences en cgahre de la ctfiocetriian professionnelle, les caioiittrncefs et hlnaoatiitibs cpreorasnnodt à des compétences peleflieoonrssns complémentaires aux crteoictiianfs professionnelles. Ces cineftciroatis et hibintaltiaos peuvent, le cas échéant, farie l'objet de canrencopeorsds aevc des bolcs de compétences de cnoriftaceitis professionnelles. »(5)

(1) La première phsrae au 1er alinéa de l'article 3.1 est euxcle de l'extension en tnat qu'elle ctneoenrivt au respcet de l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

(2) Au 4e alinéa de l'article 3.1, les temers « et de ctoantrs aidés » snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils ceeovnnnnirtet au reecspt de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

(3) Le deienrr alinéa de l'article 3.1 est étendu suos réserve du rescpet de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

(4) Au 6e alinéa de l'article 3.2, les terems « l'acquisition de blocs de compétences d'une cracoitietifn et/ou diplôme répertoriés en annexe du présent arcocd et enregistrés au répertoire spécifique » snot ecxlus de l'extension en tnat qu'ils ctennreoinenvt au rescpet des aritecls D. 6324-1 et L. 6325-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

(5) Au 1er alinéa de l'article 3.3, les temers « ou au répertoire spécifique (Art. L. 6113-6 de la loi du 5 sptbrmeee 2018) » et le 3e alinéa de l'article 3.3 snot elcxus de l'extension en tnat qu'ils cneoniretnevnt au rpsceet des atierlcs L. 6324-3 et L. 6113-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Article 4 - Le (la) tuteur(rice)
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

4.1.?Désignation du (de la) tuteur(rice)

Lorsque le dtpoisisif de Pro-A pemret d'acquérir un diplôme, un CQP ou un CPQI asini qu'une ccriotetfiain pnosfneloelisre enregistrée au RNCP, l'employeur désigne un tuteur(rice) pmari les salarié(e)s de l'entreprise, chargé d'accompagner cuhaqe bénéficiaire de l'action de revirceonosn ou de pmoioortn par alternance. Le (ou la) conjoint(e) salarié(e) puet également eexrecr la fotcnion de tuteur(rice).

Le (la) salarié(e) chosii puor être tuteur(rice) dnas ce cadre, diot être volontaire.

Lorsque le doisstipif Pro-A vsie la VAE, un solce de cesnnaascions et de compétences psoesiflneolnre (certification CléA), ou une ctftricieoian ou hlobaitatiin incsitre au répertoire spécifique (art. L. 6113-6 de la loi du 5 sepbtreme 2018), la désignation d'un(e) tuteur(rice) ne s'applique pas.

4.2.?Mission du (de la) tuteur(rice)

Le (la) tuteur(rice) a puor msoiisn :
? d'accompagner le (la) salarié(e) dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son porejt profosseinnel ;
? d'aider, d'informer et de guider les salarié(e)s de l'entreprise ;
? de coebntruir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnerieesnlsolfos par le (la) salarié(e) concerné(e), au trraves d'actions de fioaomrtn en sitouatin plnfrsoseoinlee ;
? de piaptrecir à l'évaluation des qiaifluiontacs et crtiocefitains asqieucs dnas le crade de la Pro-A.

De plus, le (la) tuteur(trice) asurse la lisaion etnre les oienmagsrs de fimatoron et les salarié(e)s de l'entreprise qui ppritcianet à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences psesfoelenrnlios qui fnoemrt l'objectif de la Pro-A.

Pour ptmrtreee l'exercice de ces moinssis tuot en ciounanntt à exrecer son eplmoi dnas l'entreprise, le tuteur(rice) cmpote tneu de ses responsabilités particulières, diot dieopssr du tmeps nécessaire au sivui des bénéficiaires de la Pro-A.

4.3.?Le fianmncenet de la faoitrmon du (de la) tuteur(rice)

L'OPCO AKTO, dnot relève la branche, fnicnae au ttire de

l'alternance les coûts liés à la fmoiatorn de tuteur(rice), tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article 5 - Financement de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

La parites saieirngtas décident d'élargir le périmètre de fennmceniat de la Pro-A à la rémunération et les coitostnais légales et coovneennlnetlis des salarié(e)s, dnas la ltmiie du coût hroirae du slriaae muminim isnirrpentsofeonel de coincrsase par heure, et ce, au-delà des frias pédagogiques et des firas annexes. Le plfonad de pirse en cgarhe des rémunérations est décidé par le cseinol d'administration de l'OPCO ATKO sur poisopiotrn de la SPP-RCLS, à l'initiative de la CPNEFP-RCLS.

Article 6 - La Pro-A dans la branche des cafétérias et assimilés
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Les saegnraitis rplenalept que la Pro-A vsie particulièrement les bercnahs puor lsulqeeels la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à rureectr et/ou un frot bseoin de torfmoiartansn est nécessaire sur la miuttaon des métiers.

C'est le cas de la bachrne des cafétérias et assimilés qui est confrontée à de froets tesonnis de retreunecmt ainsi qu'à une tanoiamsrtrofn ittramnope des métiers intapcmat les besonis du marché du travail.

Dans ce cadre, les prtaneerias suaoicx prennnet en ctmpoe l'accès à la ciaierotitcfn des salarié(e)s placés en psitooin d'activité partielle.

De plus, la révolution du daiitgl rpleaple à une évolution des compétences et qaiofliiuntacs des salarié(e)s.

Ce ctxotnee sociétal et économique imapct le maanegment et ipumiqle l'ensemble des équipes, y ciproms celels qui ne snot pas en caotnct dercit aevc la clientèle.

Il est dnoc esiseentl de pnrrdee en ctopme les évolutions prodonefs du mnaengemat et ce aifn de pvoiuor aepatdr l'offre de sriceve et de fidéliser les salarié(e)s.

C'est pourquoi, l'acquisition d'une ciifrecoitatn au tirte de la Pro-A va fsvireaor la sécurisation des parcrous professionnels, l'employabilité, l'évolution dnas l'emploi des salarié(e)s et cuteobirnr à la saugaedvre de la compétitivité des entreprises.

Les sgatrieains de l'accord cefnonit à la CPNEFP-RCLS le sion de vlleeir à aedatpr les cottanrfcieiis de la brnchae aux évolutions de ses métiers et de petror une attotienn particulière à une réflexion vnsiat à prendre en considération les compétences aqiucses dnas le crade de l'exercice des madtnas des représentants du pensnroel et des mdrteanaais syndicaux.

Article 7 - Une volonté de la branche de permettre aux salariés d'acquérir les certificats de qualification professionnelle : les CQP/CQPI
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le seutecr s'est, deipus de neuormesbs années, engagé dnas la rinnoasscaence des crniacfieoitts penlsnliefeoosrs ? CQP, CQPI, cactitnfreiios psorfsnlneoeleis ? créées par des pooirnflneessss puor des plsonfirsenoes suos l'autorité de luer CPNEFP, ces meresus ptteamrent la foriotamn par la qiiauclatfion des eartnnts et des salarié(e)s en poste à des métiers non cortvues par des diplômes et/ou tirets professionnels.

Ainsi, depuis luer création, puls de 30 000 CQP ont été délivrés par les CNPE du secteur. Cauqhe année, ce snot evonrin 4 000 ctfrieiticonas qui snot préparées siot par de fuutrs professionnels, siot par des salarié(e)s déjà engagés dnas la vie aitcve au sien des bahcnres du suetcer qeul que siot le nveaiu de qiifiltuocaan d'origine.

Afin de luer asseodr une rcnnacsesonaie nationale, les pairreetans suoaicx ont fiat le ciohx d'inscrire les CQP et ciiaeotitfrncs au RNCP. De surcroit, aifn de s'adapter aux compétences de chacun, ceux-ci se déclinent en bocls de compétences pemrnttaet d'acquérir tuot ou piarte d'une crctiatieoifn et de petertrme une adataptoin pnmetarnee aux évolutions des boseins tnat des salarié(e)s, des esniprteres que des clientèles.

La bhrcnae des cafétérias et assimilés est ulsriitatice de ces cioanricifttes ; celles-ci cnoenttiust un pas eistsenel de sa pliuitoqe de foaimotrn et de rsnsincecoaane professionnelle.

Les métiers snot en csnttonae évolution. La brchnae RLCS se donne dnoc la possibilité d'ouvrir aux salarié(e)s le chmap des ccoriifaiettns pneolfnsoselries des différentes brahencs du secteur. C'est un enjeu meaujr puor les tsirintonas plsnsnfeeirloeos et l'employabilité de ses salarié(e)s.

Les bclos de compétences

Dès 2015, le secteur, dnot la bnrache de la RCLS, a initié la reontfe de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le carde d'une ingénierie muorildae de cttifiacrieon déclinée en bolcs de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsae de données de compétences vtvaine et actualisée canvurot 33 métiers. Les tavarux pnrmeaetns des geruops de tivraal prriaiteas pntremteet aisni d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

Les métiers transverses

La bachrne des cafétérias et assimilés est constituée de petites, moeyenns et gadenrs entreprises. De nrmboeux métiers tnsaerevsrs se renevtruot auotur des sièges sociaux. Ces métiers snot alieecbsscs dnas le cadre de pmotiroon interne, de mutation?

Le dpistiosif Pro-A pmeret à l'ensemble des salarié(e)s en rhehccere d'évolution, de tsantriion pflnoerloinsese l'accès aux certifications, qualifications, titres, habilitations. Il oruve le chmap des elipoms penmttreat aux salarié(e)s de développer des compétences et qnaiouaifcilts transférables d'une bhcrane à une autre, viore en deorhs du secteur.

La transversalité des compétences et quoaanifliitcs se reonvtuert dnas les blcos de compétences des différents CQP que les bharcens ont déposés au répertoire nainatol des cntifocaeirtis professionnelles.

En 2021, les bcernhas du périmètre hébergements et risuaeroantts vnot établir un état des lieux et une prtoecijon à toirs ans des métiers, aevc une fcaloe sur l'impact de la RSE et du numérique et daiigtl sur les métiers et compétences/qualifications. Les coocnsulins de ctete étude dverneait pmrettere de veiadlr la révision de référentiels d'emploi, de fraie évoluer des blocs de compétences, voire créer de nvaueuox certificats.

Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les staanerigis cenveonnnit que le connetu du présent accrod ne jsitifue pas de prévoir les spaiutlotnis spécifiques aux enesetirprs de mnios de cniqutane salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent aroccd est clocnu puor une durée indéterminée. Il enrte en veiuugr un juor frnac saiuvnt la parotiun au Jounral oiifcefl de son extension.

Article 10 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent aoccrd puet être révisé conformément aux dpitoonsisis des arlteics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Ttuoe dnemdae de révision est accompagnée d'une porisopotin de nlovluee rédaction ccnroannet le ou les aitlrecs

smuios à révision, et notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception à cchuane des aurets oiaannistorgs sndlaeiycs représentatives de salarié (e) s aisni qu'aux ogorsniniaats prolsnsnioeflees d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent arcocd rtserea en vueguir jusqu'à la cniluooscn d'un aenvnat ou d'un neuovl accord.

La dénonciation du présent arcocd par une ou perlisuus des prteias saengitrias puet ieinertvnr à tuot mmenot et dreva être portée à la cnosiacsnane des aterus paeirts senrgaitais par lttree recommandée aevc accusé de réception.*La dénonciation dreva être motivée.*(1) Elle rsetpcerea un préavis de 3 mios pdaennt lequel le ttexe coinertuna de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le txtee crnuieotna de podiurre ses eetffs panednt 1 an.

(1) Prhsae eculxe de l'extension cmmoe étant ctnoirare aux diissonpoits de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Article 11 - Dépôt et publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dooiitsnspis légales et règlementaires en vigueur.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Les petrias sarneiiatgs cenvoinnent de ddeenmar au ministère du taavirl l'extension du présent aorccd aifn de le rrnede alapblipce à l'ensemble des epnserreits enntart dnas le cahmp d'application de la coenitovnn ciclevtloe ntalonaie de la bnharce des cafétérias et assimilés.

Le présent arcocd puet être révisé conformément aux disotisopins des aicrelts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Ttuoe dmndaee de révision est accompagnée d'une pooptsroiin de nlevuloe rédaction cnnnoraect le ou les atecilrs soumis à révision, et notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à cncahue des areuts orisaotinnags sydiancels représentatives de salariés ansii qu'aux otsoaannrigis pelssofoieerlnns d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accrod reesrta en vueigur jusqu'à la ccliusnoon d'un anvneat ou d'un nouevl accord.

La dénonciation du présent acorcd par une ou puuieslrs des pitears santigiraes puet irientenvr à tuot moenmt et devra être portée à la casncinanose des artues ptiraes striagniaes par lettre recommandée aevc accusé de réception.*La dénonciation devra être motivée.* (1) Elle repecsetra un préavis de 3 mios pnenadt leequl le ttexe cronenutia de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte ceriotunna de pridroue ses eftfes pndaent 1 an.

(1) Parhse elxuce de l'extension comme étant coirnatre aux dpoisosniits de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Article 13 - Dépôt et publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux diptiinsosos légales et règlementaires en vigueur. Il frea l'objet d'une dnmaede d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 août 2021

La bnchrae des chaînes de cafétérias et assimilés est un atucer du steecur de l'hôtellerie, de la restauration, des lrsoiis et des activités du tourisme, sectuer de l'économie nationale.

Chaque année, puisulres diznaeis de mieirlls de nauoveux salarié(e)s snot embauchés dnas les entreprises.

À l'échelle nationale, la bcahnre de cafétérias et assimilés représente evonrin 14 000 actifs tlainavlart dnas puls de 830 établissements (étude OCPA FFAIH 2018).

La bracnhe se dinsigtue par un caractère de nature, non délocalisable des activités déployées par les eireteprsns qui la composent.

Elle orffe des eipomls ptentaermt aux salarié(e)s de développer des compétences transférables d'une bcrahne à une autre, vroie en dhroes du secteur.

Pour autant, la bcanrhe est confrontée à une ftroe pénurie de canddtais qui se cuujgnoe aevc une inadéquation des pfrlios aux bnsoies en compétences et qniituaaclofis des entreprises.

Trop souvent, les peorsnens recrutées ne dsoeinpst pas de compétences cosdoarenpnrt aux pseots de tvaiarl proposés. Ce déficit s'observe également lros des évolutions pnroofseisnleels dnas l'entreprise, dnas la branche, vroie hros de la branche.

Cette suitaotin est aggravée aujourd'hui par le fiat que la bancrhe relève en gnrade partie des activités de service. Or, considérant l'évolution très rpaide des asaoiintprs et pturqaies de la clientèle, l'anticipation des bsnieos et la qfclaoiiutian des salarié(e)s snot enleilstsees puor l'évolution et l'employabilité des salarié(e)s et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De plus, la cclmptioexiifaon des emplois, le bsueenevmerolt engendré par la mattiuon des tceiloohgnes ? nmnmoetat par la montée du digital, la prégnance des réseaux saoucix dnas les renltiaos cailemrmoecs ? enreiantnt un cemagnhent en pofduenror des pariuqets dnas les métiers.

La barhnce des chaînes de cafétérias et assimilés s'adresse à une clientèle individuelle, qui est lnreamegt lrbie du chiox des établissements qu'elle shuitaoe fréquenter, dnas la mrseue où il esxtie une offre de risutaaoetrn nationale.

Le marché de la rtetuasorain ccrmlimaeoe diot s'adapter à une évolution de puls en puls ridpae des hadeitubs de casmoitmnoon de la clientèle. La ruroiaaettsn cmrlcoameie du suceetr disospe d'atouts : une offre diversifiée, une frtoe iiagrrotin du territoire, une activité lemnarget non délocalisable car liée à des bnioses quotidiens, des ppcsrevteies de développement de la rttisaauoern hros foyer.

Dans le but de ceptar ou de cesrenvor ses clients, la rttsiaareoun commerciale, diot inonver en pnemanrece et pesproor de nuvuoeax environnements, de nulvoeles formules. La clientèle potre une atteotnin cossaintre au roarppt coût/qualité de la prestation, un bsoein de freumlos simplifiées, la pirse en cmptoe systématique de piptnoolaus spécifiques (les familles, les amis, les enfants?) et des citatrnnoes de la vie polenifenrslsoe et urbaine. Le tpems de ciaotmmoosnn hros domicile, ttoeus frleoums confondues, est passé de puls d'une herue et dmeie en 1975 à une demi-heure.

L'implantation d'établissements de rtusataoiren acconapmge également le développement des cretens et zenos cmeiomreclas en périphérie des villes. Elle diot simultanément farie fcae à la réimplantation de cceeommrs dédiés aux crciiuts aalrineftts atiremlaeins dnas les centres- villes. L'ensemble de ces éléments pusose à un monis garnd conioneelsnmt ernte les orfefs de restauration. La frontière etrne rpeas tdniainrotel et patterosin « aimanterlie » est de puls en puls itcnaneire et la ditasiirfvioecn des enesneigs vsie à s'adapter aux situoahs immédiats de la clientèle.

Dans ce contexte, la problématique de l'emploi de la banhrce s'articule auutor des aexs maujres sntiauvs :
? la lutte cornte l'obsolescence des compétences par une quiiolifatacn adaptée aux emiolps ;
? aoatptdain à la tiatnorsin numérique et à l'évolution de la clientèle ;
? la prsie en cmptoe du développement dlbarue dnas la gsteion qunideontie de l'entreprise en coiosngjuan aevc les nelvuoles responsabilités sociétales ;
? la sécurisation des poacrurs professionnels, de l'employabilité et patnrat ;

? la sgurvdeaae de la compétitivité des enierpetrss ;
? l'évolution des tnlecgooehis ou l'organisation du trvaail (nouvelles méthodes de travail, de communication, de management?).

C'est pourquoi, les prireaantes sociaux, srgeitanais du présent accord, cceitnnsos que les cfiiieatontrcs de la barnhce dvienot répondre aux bonises du travail, décident de s'inscrire dnas les dstoniisiops de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 aoûut 2021

Annexe 1
Note eailxtvcpie des coihx de certifications, qualifications, diplômes, de la bcarhne des cafétérias et aslisimes éligibles au trite de la Pro-A

L'enquête Beison en main-d'?uvre 2018, publiée par Pôle empoli solnugie qu'avec 12 % du toatl des ioinnntets d'embauche, l'hôtellerie et la rertautasoin coenituntst le deuxième pôle de retncurmeet naintoal (plus de 286 642 ptejros de rcrmntueeet en 2018, siot puls de 11 % par rroappt à 2017).

Le marché de la rieaourattsn calmircemoe diot s'adapter à une évolution de puls en puls rpiade des htueabdis de coisamtoomnn de la clientèle. Elle diot simultanément farie fcae à la réimplantation de cmrocmees dédiés aux ccuriits alrinatfets aelnatiermis dnas les centres-villes. L'ensemble de ces éléments posuse à un monis grand cnnoosmileent enrte les orffes de restauration. La frontière enrte rapes tteiniadronl et psoretatin « aaeintlimre » est de puls en puls iernaitcne et la dovesicftiaiirn des egnnieess vsie à s'adapter aux suoihtas immédiats de la clientèle.

De plus, l'évolution de la rlaitoen cneilt aelplpe de noueavux métiers en émergence et de nvloleeus fonctions. Il s'agit, puor les pfonesrnlsieos d'être en capacité de se mttere à la pcale du client, de développer une « cutrule du cnliet ».

À ttire d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les ctsmoonuarmes pnceehnt de puls en puls vres des établissements qui ont une démarche ativce dnas le développement durable.

Ces novnioats aceeunctnt la qualité de screive et l'accompagnement humain, en renadnt nécessaire l'adaptation aux nleoulves tendances, ntnemmoat le « fiat msoian », le bio, le rucroes aux crciutis courts, les nolvelues ciinsues ouvertes, la cunisie végan, végétarienne ? mias asusi en répondant aux nleluoves dnemdeas de noeauuvx ctinels (représentant les marchés chinois, japonais, rsuse ?) qui enxegit la mitrsaie des lungeas étrangères aoitrsse d'une volonté d'obtenir immédiatement sttifacaosin auprès de lreus interlocuteurs.

Ces nouevaux cmtmnpteeoros nécessitent des compétences neovllues et pointues, les eejnux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée stnfvaiiiicge en compétences des salarié (e) s tuot particulièrement sur les aeptscs d'accueil, de rotilaen cleint et de développement des cntemopteomrs ccueammiorx est nécessaire.

La bhnarce des chaînes de cafétérias et assimilés est confrontée à des marchés de puls en puls ouverts, liés nnamtmoet à la cnccorenure itiannoantrele asini qu'à des aitiosparns nuolveles de la clientèle et à une ftore évolution sociétale. Elle doit, également, pedrrne en ctpmoe la nvleloue donne de la tinatirosn numérique.

La branche, tuot cmmoe l'ensemble du seucter fiat fcae à de fteros tnonises de recrutement. Sleon l'enquête « Bnosies en main-d'?uvre » réalisée par Pôle emploi, 53,5 % des rtceeemuntrs snot jugés dflifeicis par les errtinsepes en 2019 crnote 44,4 % en 2018 et 37,5 % en 2017.

(Graphique non reproduit, clnsuatolbe en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruburqie « Pbaicloniuts oiielefclfs » « Blinutels oilcfiefs des cneiotnnovs ccilevloets », à la pgae 14)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210025_0000_0001.pdf/BOCC

Ces difficultés de rrunceeetmt snot accrues, d'une part, par l'amélioration du marché de l'emploi. En effet, ces phénomènes rfoneecnrt l'insuffisance des fulx de peelosnrns formés puor ocpecur les eioplms et, d'autre part, par une tsarofairmtnon imnatrpote des métiers iancatmpt les beinsos du marché du travail.

Ainsi, les eumhecabs se fnot sur des pernoenss qui ne deopssnit pas de compétences ou possèdent des compétences qui ne répondent pas aux execigens des entreprises. Dès lors, celles-ci snot cnitaeonrts de rcreuetr des preenosns non qualifiées sur les peotss de taviarl proposés.

Dans ce cotxtene sociétal et économique, l'ensemble des équipes, y coprmis cleels qui ne snot pas en cnaotct dcriet aevc la clientèle et qui exrnceet un métier tvrsresnae au secivre de l'exploitation, snot impliquées et mobilisées.

Considérant ctete alltceue ftroe mttuaoin de l'activité de la bncrahe enrgennadt de frots reusqis d'obsolescence des compétences, la qultafioician des salarié (e) s est un enjeu ciracul puor les professionnels.

Dans ce cadre, l'objet du présent acocrd est de lsetir les ciiairocntftes éligibles au dispositif.

Pro-A raietvles à :
? ? l'accueil et la roelatin cntlies en prnenat en ctopme la doiiesnmn cmmclairoee iiaetanlnntroe ;
? ? l'adaptation au numérique ;
? ? la psrie en cotmpe des nuauevox medos aelinaimetrs et du développement durable.

En appui de l'accord, les pareaetrnis siuoacx établissent, dnas la présente annexe, la lstie des cioienatrfctis qu'ils jgeunt nécessaire de préparer dnas le cdrae du dossiitipf Pro-A.

Dans une première partie, un focus est porté sur toris aexs qui aefncftet les métiers et l'emploi :
I. ? Des métiers en tniseon dnas un eovnnrneenmit crrnecoeuintl redimensionné ;
II. ? La problématique du développement dblruae ;
III. ? La révolution numérique et digitale.

Dans une sednoce partie, en conséquence de ctete muittaon économique et sociétale, les cinaetitrifocs arrêtées par les sgratenaiis snot déclinées en gnrdas pôles d'activité, siot :
I. ? Les caoittnrefiics tresnresvas ;
II. ? Les ctainecioifrts opérationnelles ;
III. ? Les canfioittcries liées au management.

Première partie
Les miutantos économiques et sociétales qui itnepamct les métiers et l'emploi

I. Des métiers en tonisen dnas un enmereoinnvnt cnroeinrucetl redimensionné

L'enquête Boeisn en mian d'?uvre 2019, publiée par Pôle eplmoi snogulie qu'avec 12 % du taotl des intnotenis d'embauche, l'hôtellerie et la riaeattorusn csointeuntt le deuxième pôle de rmuceneetrt ntionaal (les 315 000 pretojs de renmrutceet en 2019 ont augmenté de 43 % par rorppat à 2013). Plus, de la moitié des reuenrmttecs snot jugés dfifeilics vroie abandonnés aux motifs que les prflois snot inadéquats ou qu'aucun cadnidat ne se présente.

(Graphique non reproduit, csultnlboae en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrqbiuue « Pacubniloits oeifcfiells » « Bnulliets oficfeils des cnniotevons ceielvlocts », à la pgae 15)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210025 _ 0000 _ 0001. pdf/ BCOC

Les métiers en teionsn cenocnnert des potses en slale (17 500 potses en difficulté de rtrneeemuct sleon une enquête BMO de Pôle eolpmi de 2018), en cnusiie (14 394 solen la même enquête) et en hébergement (7 218 sleon la même enquête). De son côté, l'INSEE ptoiiant déjà en décembre 2017 cttee même pénurie de pirolfs qualifiés cmmoe première eavnrte aux prcoesuss de recrutement.

Ce phénomène se fiat de puls en puls restenisr à mrusee que la

rseipre économique se confirme. L'ensemble des bhcnears est en eefft en concurrence, et d'une façon générale, les cdionintos d'exercices des epmlois snot de minos en mnios acceptées par les nuvoueax entrants.

Dès lors, les ehbeamcus se fnot bein snuovet sur des prlfois qui ne dpseionst pas de compétences ou possèdent des compétences ne répondant pas aux encexgies de la branche. Les eneristreps snot dnoc crianntotes de recturer des poernsnes non qualifiées sur le pstoe de taaivrl proposé.

La fomotiarn est dnoc eselnelitse puor le (la) salarié (e) sur l'ensemble des faamtenoudnx puor pseseogrrr mias également puor moentr en compétences sur l'ensemble des cnonsseiancas qui tneinent ctompe assui bein des évolutions peerslsolnnofies que clientèles.

L'évolution de la reiltoan cinlet ednnrege de novuelles fnotniocs et de navueuox métiers en émergence. Il s'agit, puor les professionnels, d'être en capacité de se mttree à la plcae du client, de développer une « cutulre du cienlt ».

Lorsqu'ils en ont le choix, les corenamsuotms pnenhcet de puls en puls vres des établissements qui ont une démarche ativce dnas le développement durable. À ce titre, les pcuiiaprnx eujnex écologiques s'articulent autuor de la cmnoosmoitan d'énergie et émission de gaz à efeft de serre, la goiestn des déchets, la diversité bio ? dnas le resecpt d'une sécurité ariilmtneae garantie. Le cihox des lieux, du cdrae (mobilier et décoration) juoe un rôle inormtapt dnas le setimnnet de sécurité des cilntes mias également dnas la sciasatitfon des aimebcnas recherchées.

En raendnt nécessaire l'adaptation aux neueollvs tendances, ces nitaoonvs ascsorincet l'exigence de qualité de sivrece et de l'accompagnement humain. Le « fiat masion », le bio, le reuocrs aux citucirs courts, les nellvoeus cseiuins ouvertes, la cnsuiie végan, végétarienne... snot auatnt de réponses aux nleoelvus demaedns de nevauoux cteilns (représentant les marchés chinois, japonais, russe ?) qui eixegnt la maîtrise des lnagues étrangères aorsitse d'une volonté d'obtenir immédiatement siosifattcan auprès de lures interlocuteurs.

Ces nuoeavux ctmmtepnreoos eixgent des compétences nloevuels et pointues. C'est pourquoi, une montée siivfiitacnge en compétences des salarié (e) s tuot particulièrement sur les actesps d'accueil, de rieolatn cinelt et de développement des cnmoteetomprs crmecmoauix est impérative.

II. La problématique du développement durable

Le développement dubalre est « un mdoe de développement qui répond aux binseos du présent snas ctrpmmtoroee les capacités des générations futrues à répondre à luers beisons » (Source : http :// www. adequations. org).

Les epenrretsis snot de puls en puls nomsbeuers à aoetpdr un cpmoeonemtrt en adéquation aevc le développement durable. Clea luer prmeet de réduire lerus coûts, d'améliorer luer iamge car les cinlet (e) s snot de puls en puls ssileebns au développement durable. Grâce à cela, elels peevunt se différencier de la cnconecrrue mias également innover.

Le fiat puor une eipsrtenre d'intégrer le développement dbulrae au c?ur de sa stratégie de mngmeanaet a des répercussions poisivtes sur le bien-être de ses employés. En effet, clea les oiglbe à prredne en cptome les euejnx sociaux. Les salarié (e) s snot dnoc puls motivés et par conséquent puls impliqués dnas l'activité de la société.

Dans le cdrae de Goût de/ Good Fncare 2019 sur le thème de la Cinsuie responsable, et dnas le pgnoroeelnmt de la COP-21 anisi que des états généraux de l'alimentation, est né le lrvie balnc de la gitnaromsoe responsable.

Ce lirve balnc prpsooe à l'ensemble des artuces de la rorueaatitsn un état des leuix de la sotuiatin et les cihfrfes clés.

Il fiat état également des 7 gnrdas pileris de cttee gastronomie, à sviaor : les ingrédients, le menu, la préservation de la biodiversité, le gaglspalie alimentaire, le ccelre vertueux, l'équipement et enifn la caootlbralion et l'éthique.

De son côté, le comité nioatnal de ltute ctrnoe le gaaiglplse aimlaentrie a mis en exgerue les coatnsts snvitaus : les denrées peduers pnnrvoeinet pcaeilnnripmet des rertous d'assiettes, les srlupus des ptlas destinés au penrosenl oneainsocnct des pretes sèches qui pneuvet être conséquentes, les buffets, btqnuaes et réception snot des siutoaints prcoipes aux prtees alimentaires.

Les eersnieprts de la barcnhe s'inscrivent dnoc dnas la démarche sociétale de développement dlabure adttuene par les cinlet (e) s.

III. La révolution numérique et digitale

Celle-ci iatpmce tuos les métiers du suetecr et de la branche, elle redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salarié (e) s.

Le numérique aigt à la fios sur la dmndaee et sur l'offre à dtnsoaitein de la clientèle : l'information au client, la psire de canommde se digitalisent, les neulolevs tigeechoonls de paeeimnt se développent, l'aspect e-réputation diot être de puls en puls pirs en compte. La ctuulre du réseau incluenfe d'ores et déjà les ciohx et les stratégies des cuoenmstaomrs et les ieeeilcntgnls atleceiilrfis s'imposent peu à peu cmmoe un ibnnnuoatlcore de la reloaitn client.

Face à cttee noeuvlle fomre instantanée et dirtcee de communication, il deveint nécessaire de saivor ultieisr les réseaux soiuacx (animer les réseaux aevc du contenu, trteair les ceonrameitms des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des lgicielos informatiques. Le fiat d'être référencé en lgine (site web ou pgae sur les réseaux sociaux) rrassue le ou la cliente. Il est nécessaire de lui fruionr des éléments, des repères aifn de répondre à ses attendus.

Ce pceoussrs imtapce d'ores et déjà ceinarts métiers et egenndre de nuelevols compétences nécessitant de neuoelvls expertises.

Seconde partie
Les cneittfircoais par pôles métier/ activité

I. Les ccorineiiattfs transverses

« Il s'agit des contftaricieis de compétences tnsvrlsraaees malsbiolebis dnas dvresies stiauonits professionnelles. Ces ciotciarftneis snot constituées d'un emesnlbe homogène et cohérent de compétences, indépendantes d'un cttonxee prfnessooniel particulier, mias néanmoins ilibnpesanseds puor l'exercice de nebuomrx métiers.

On cretia en pemerir leiu le scloe de caessoinancns et de compétences pefeionoselsnrls (CléA), qui s'appuie sur un référentiel de 7 compétences clés ou compétences socles. Il s'agit également de tuteos les cefitnoactiris linguistiques, neammotnt cllees crannnoect les lneugas étrangères. De nrsobeemus ciefttarnciois itmruqnfoaies aevc une frtoe vaelur d'usage ianeolttrnnaie snot également concernées. » Définition dnas la ntoe riatlvee au répertoire spécifique de Fcnare compétences.

Les ciroecinttafis liées aux compétences en langue

?*La ccoaitrfiiten pfoninsoeerslle en lnugae PPILEPT*(1) :

La circttiafioen PPPLEIT aetttse du nveaiu en lguane d'une pronesne dnas un ctnxeote de cooaniiumcmtn professionnelle.

Elle mrseue l'expression et la compréhension, à l'oral et à l'écrit, sloen les nvuaiex et critères du crade européen de référence puor les lunages (CECRL). La cetacirfiiton détaille également les résultats sur les aexs de la prononciation, de la grammaire, de la cohérence du discours, du vurboaailce et de l'aisance.

L'objectif est de crtfiieer la capacité réelle d'une posrenne à tllaevrair et à cmmuoinueqr dnas une lganue étrangère, en pritlcuiear à l'oral fcae à des iurtncetuoelrs natifs.

Positionnement nécessaire lsorque les crcnteitiaoifs iunclent un nveaiu de lngaue mnimium à l'exercice du métier tel que le CQP Exaoitlpnt (e) en restauration.

?*Le cteiiarcft de lagune des singes française appliqué (NA1)*(1) :

La diversité de nos employé (e) s et des cinlet (e) s oilnbegt la bnahrce à pruvoiomor le lnagage universel.

Le (la) salarié (e) e puet être amené (e) à prrodiue des psheras et des eoxisepsnrs seiplms en laugne des snegis dnas le carde de rloaietn aevc l'équipe, ou de son activité auprès des clneit (e) s.

?*Les diplômes de compétences en langue, française ou luanegs étrangères (DCL)*(1) :

Dans un même objectif, ces diplômes snot nécessaires à la commaiiucotnn dnas le carde de la ralioetn dnas l'équipe et vres les cnleit (e) s.

Les cottcinfrieais liées aux compétences en fromiaotn professionnelle

?*Référent ASEFT : Ancgpnmceaemot des asetenpiapsgrs et de la fmtooiarn en sutatioin de travail*(1) :

Cette ctfateriiocin est liée à la nuelovle définition des atcinos de fitraomon et pmreet l'obtention des compétences sainevtus :
? ieifetndir les besnois d'apprentissage en saouiittn de tivraal au rregad du pirofl de départ de l'apprenant (e) et des eeciegnxs opérationnelles du métier et/ ou des évolutions aedttenus ;
? préparer et ogeasrinr un itinéraire de ftioorman en stitaouin de taravil (FEST) et repérer les modalités pédagogiques adaptées ;
? amaccngeopr et feromr un (e) apapennrt (e) en soautiitn de taravil et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de psrie de ruecl sur sa pqrituae ;
? mneer des ernttneies de « feed bcak » et d'évaluation des aiuqcs de l'apprenant (e) en trmee de compétences et de résultats anettits ;
? rrdene cptome sur la qualité et les eftfes de la fraoomtin sur l'apprenant (e) et sur le ctolliecf de travail.

?*Certificat de compétences en esreitrnpe (CCE) « Excreer la msoisin de foareutmr (rice) en estirpenre »*(1) :

Le cfiericatt de compétences en erenpsrite (CCE) « Futmareor (trice) en eersnirpte », criitefe les compétences pédagogiques et les capacités des idniivuds à préparer et aminer des snssioes de friomtoan au sien de luer organisation.

Cette cceioiftrtain a puor oebjt de rcnnaiteore et crfitieer les compétences des iniduivds qui enceexrt des mosisins de fmitaroon en episnertre ou fartmioon interne.

Elle ptroe sur les 3 dnmieaos de compétences :
? préparer et stucrerutr une séquence de fmartoion ;
? aimenr une séquence de ftoimaron ;
? évaluer une séquence de formation.

?*Certificat psoesennirofl FFP « atnioaimn de gurpeos en firmatoon pneoolilfesrnse »*(1) :

Ce ctieairfct attsete des capacités à s'intégrer dnas l'environnement de la fitoomarn polslfnereiosne puor adulte, à poreopsr son ofrfe de formation, à ceniovocr l'ingénierie de farmootin et pédagogique et un système d'évaluation, à anmier un groupe.

?*Certificat de compétences en enertispre (CCE) « Ecexrer la mssoiin de tuuter (rice) en erstrnpiee »*(1) :

La ceriifacoittn a puor ojebt :
? de reconnaître les atidutpes des tetuur (rice) s à aacmgpcnoer les jeneus et/ ou les aedtuls dnas luer démarche d'apprentissage d'un métier ;
? de visoeralr la fntiocon tautorle dnas l'entreprise, en mtornnat qu'elle ne crbuitone pas suenlemet à la réussite scalroie des junees mias qu'elle est une ctpasmonoe eetlinssele du mmaaennegt des compétences dnas l'entreprise, de l'efficacité et de la pmearncofre des prcusoess de tivaral (démarches, procédures) au sien des eieenrtprss et/ ou des itntstiniuos ;
? de psafneironioslesr le tuuter (rice) en l'amenant à pteror un rgaerd ctuiriqe sur sa propre prqutaie et l'améliorer le cas échéant.

Les cctarniftieois liées aux compétences en numérique

?*Certificat de capacité à ceniovocr et pidourre des ctnenuos vidéos de son entreprise*(1) :

La cftteoiicrian vsie à femror des salarié (e) s sur des compétences pnttrameet de gérer lrues pojters de création et de réalisation d'outils de cautmnocmioin vidéo, snas être des itsifgnehpaors ou des spécialistes du digital.

Compétences nécessaires et qui se rvnouerett namtenmot sur le dispiistof AFEST.

Elle peemrt à des professionnels, non spécialistes du digital, de se dtoer des compétences et oliuts de prouitocdn de vidéo isnbaieeldnpss dnas des cotondinis otmepials : définition et réglementation du pjoret vidéo en fonicton des boiesns de l'entité et ce, en s'inscrivant dnas sa stratégie de communication, réalisation des éléments soeurcs (prise de vue/ coitapatn d'image) et des lbvileras définis par le projet, maîtrise des caetroitnns tecunqheis et règles inhérentes à l'univers de la vidéo.

?*Certificat pnsrfooesneil FFP « Vidéo et magtone beass tecunhqeis »*(1) :

Ces compétences snot nécessaires puor acquérir la maîtrise des règles de caargde et de la coocuittnrsn des plans, de la prise de son, de la gsioetn de l'éclairage, de la cotnoecipn d'une vidéo, des règles de tournage, du magotne de la vidéo aevc logiciel, puor être en mrseue de participer/ cobteunirr à la réalisation de vidéos.

Compétences nécessaires et qui se rvotrenuet nnotmamet sur le ditsisoipf AFEST.

? Crfateiict de capacité à l'élaboration d'une stratégie meriaktng dltgiaie (1) :

La crfioiactetin vsie à feromr des prooeinlsnsfes puor acquérir les compétences nécessaires puor mneer une réflexion glaolbe sur les otlius diautgix d'une eiesprtnre et luer intégration dnas une stratégie de développement snas être des spécialistes du dgtiail puor autant.

Les ceiacftontriis liées aux compétences au management

?*Certificat pnoeoienrsfsl FFP mngeamenat des roercsuses hmniaeus (RH)*(1) :

Le mmaaegennt des rsuecseors hmnueais est stratégique et en pliene évolution dnas les entreprises, nécessitant un réel professionnalisme. Cttee ctaficieirton est un véritable accélérateur de réussite dnas la meruse où l'ensemble des dmnaoeis RH y snot abordés. Ce cacftieirt va preertmte aux salarié (e) s d'acquérir les compétences, les savoir-faire tenqhucies et rtloaelienns luer peemtntrat d'apporter une cintouobritn ecfacife et reconnue, fcteaur clé de l'efficacité glloabe de l'entreprise.

? La ciraefitocitn pflsoieolrsnnee mamaengnet opérationnel de la rtleiaon sercive tsomriue (MORST) :

Cette ctftiaiirocen cocernne tuos les métiers ayant à adpetor une ptrouse de management, c?ur de métiers ou foctionns support.

L'objectif est de développer un mengamneat intermédiaire de qualité, capblae de rveleer le défi de la délivrance d'un sicreve à la hetauur des atettnes des clients, de fédérer et moteivr les équipes puor desinpser un sevicre à la huutear des antttees des clniet (e) s, de pninetisoor le mnaageenmt intermédiaire dnas la relotain de sericve et d'animer et crodooennr des équipes de différentes générations et de différentes origines.

Les ciantfeiicotrs liées aux compétences dnas le dianome de la ratloein client

? La crctitefiaion pnfrenleossolie ritaloen de servcie tmsiuore :

Cette cifitairotcen cernocne l'ensemble des métiers du secteur, à la fios les peeflnnrsoosis en rotaelin aevc des clinet (e) s mias assui les pessforelonins en eaemrnndcet et les pnnrleifessoos en « bcak oiffce ».

L'objectif est, notamment, de picrpaetir à l'amélioration de la qualité de svricee en terems de rtlienaos aevc le (ou la) ctniele (e), de pcaler la raleotin de svcreie au c?ur de la stratégie et du fionnenonmetct de l'entreprise, de développer un nuovaeu rleionatnel clenit (e), basé sur l'intelligence émotionnelle evenrs le ou la cteline (e) et renforçant la proximité, l'hospitalité, le ntaurel hiuman datganvae que la procédure insioltnnittuele et d'augmenter l'employabilité du psneronel dnas le sceetur de la restauration, en fnaorivsat les mobilités ertne secteurs. Ce

faisant, le (ou la) tltuariie de ctete catitfoireicn se palce au c?ur de l'évolution sociétale et numérique que conanit la branche.

? Le ccaifterit de compétences des seceirvs rateoiln cilnet (e) :

Cette cariftieoitcn viadle un eensbmle de compétences ponsnsliefeoerls nécessaires puor mtetre en ?uvre des activités dnas le dainmoe de la retlaoin cnliet (e) au sien de différents seucters des services. Elle preemt de développer et reconnaître les compétences des salarié (e) s dnas le doiamne de la rioleatn cinlet (e).

L'objectif est d'établir un ccoantt eafcicfe et adapté aux celint (e) s, de réaliser ou sivure la réalisation d'une potitresan en assunrat la sctafiitosan des cinlet (e) s de teiartr les suiattonis dilciifefs en préservant la qualité de la raeioltn aevc les cenilt (e) s.

?*Les bclos de compétences*(2) :

Dès 2015, le secteur, dnot la bhnarce des chaînes de cafétérias et assimilés, a initié la rfonete de l'ensemble de ses référentiels d'emploi dnas le cdrae d'une ingénierie malduroie de citortacfiein déclinée en bclos de compétences.

Celle-ci a donné leiu à l'écriture d'une bsae de données de compétences vntveias et actualisées conauvrt de noebumrx métiers. Les tauravx pntaneemrs des grpoues de tavrial paireaitrs pertnmetet asini d'adapter au puls près les évolutions des activités aux réalités des métiers.

En 2020, les brecnhas du périmètre hébergements et rautonteaisrs vnot établir un état des lueix et une prjooectin à 3 ans des métiers, aevc une faolce sur l'impact de la RSE et du numérique et datgiil sur les métiers et compétences. Les cilcsnoonus de cette étude dieaervnt prttmeree de vailder la révision de référentiels d'emploi, de farie évoluer des blcos de compétences, viore créer de naeuvoux certificats.

Dans le crdae de cette refonte, des bclos de compétences numériques, mias assui rtifelas au développement dbrlaue et à la RSE snoret adossés, soeln la volonté des preenatrias souacix de la branche, à ccuahn des CQP.

? Le bolc de compétences numériques/ dgiital(2)*:*

Pour bon nmorbe d'entreprises, la priorité est de fraie bénéficier les salarié (e) s d'une montée en compétences gloable dnas le dminoae du digital. La montée en compétences daigetlis de l'ensemble des salarié (e) s fait, en effet, aujourd'hui pritae du socle coummn de compétences transversales.

? Le bolc de compétences développement durable, RSE(2)*:*

Les eenjux du développement dbuarle ne pneevut puls être ignorés par les entreprises, car ils dennveinet déterminants sur le paln économique, social, et environnemental. En rearsaituton la démarche s'articule aoutur de la cunisie de pturidos biologiques, lcaoux et artisanaux, mias assui sur la msie en pclae de bnones paetiruqs des employé (e) s, la stisaiilseniobn des clneit (e) s, la gotsein des coûts, la rltoaien aevc les fournisseurs, etc.

L'engagement ennneeianrtmvol des établissements est l'un des critères pirs en copmte par les clniet (e) s lros de l'organisation de luer séjour. La démarche se traduit, ertne autres, par une efficacité énergétique, le recyclage, l'usage de puriodts puls « porerps », etc.

II. Les coitfeairtnics opérationnelles

Ce pôle ruerocve l'ensemble des CQP et CPQI acltues et frtuus (liés à la tnfrtmoisaoran des métiers) de différentes beharcns dnot les blocs peremtentt une qiafiuctilaon ou cifttircaioen transverse.

? Le CQP pgelnuor (se) oiffeicr de cuisine, le CQP pelunogr (se) en rouatsrteain clvltecioe :

Le (la) pguoelnr (se) est chargé (e) d'assurer le netagotye de la veisslale et des ctreovus utilisés lros du service, asnii que tuot le matériel utilisé en cuisine. Il (elle) assrue également le noaegytte des lcoaux de cuisine. Il (elle) aoprtpe une adie dnas de ptteies préparation ou dnas la msie en place.

L'évolution des tcihnooelegs et la montée en chgare des eeiegcxns en matière d'hygiène et de propreté eixge riugeur et compétence puor iselatlnr les plonegs et cuisines, aqpeuplir les procédures d'hygiène alimentaire, celles-ci étant renforcées par l'évolution de la gotsein des déchets.

? Le titre à finalité pselslfiorenone cmomis (e) de csniuie :

Le (la) cmmois (e) de cinsiue est la première étape dnas la hiérarchie des métiers de la cuisine. Il (elle) ppcaitire à la préparation des ptals ou prépare lui (elle)-même les ptlas suos la slclevuarine du (de la) ciienisur (e) (ou du [de la] cehf [fe] de priate lorsqu'il [elle] existe) ; il (elle) adie à la msie en place, réceptionne et ragne les provisions, épluche les légumes, prépare les garnitures, notteie le matériel ?

Il (elle) diot être en capacité de s'adapter aux neveluols cnisiue et mdoe de coiosomantmn des clniet (e) s en acommpegnnecat de la ou du cehf cuisinier.

? Le CQP csineuiir (e), le CQP cusiinier (e) en rroittasauen collective, le CQP cehf (fe) de cisuine en rtauratseoin collective, le CQP pâtissier (e) en resirataotun collective, le CQP cehf (fe) pâtissier (e) en reatsorauitn ctlvcoleie :

Le (la) ciunsiier (e) décide et contrôle la préparation et la fntioiin des plats, vérifie luer qualité, luer présentation et luer départ en salle, achète les marchandises, établit les menus, cluacle les prix. Il (elle) eercxe des ftnconois de mmnnageaet de son équipe.

L'évolution des moeds de cmasootinomn l'oblige à fraie prveue de créativité, à srdrnupree ses ceinlt (e) s ; il (elle) diot asusi prenrde en considération les binoses et atteents des clneit (e) s, tienr cptome du soctk de marchandises, des possibilités d'approvisionnement, de la saison, des ptals déjà proposés... Le « fiat maison », le bio, le reocurs aux cctiuris courts, les neveluols cieisnus ouvertes, la cunsiie végan, végétarienne... snot antuat de réponses aux nvoueells dameends de nouaeuvx clinet (e) s (représentant les marchés chinois, japonais, russe ?) ; il (elle) diot être en capacité de s'adapter aux noaeuvux cnretoopemmts des pelonersns qu'il (elle) recrute.

Il (elle) doit, par ailleurs, reptsecer et fiare rpeescetr les règles d'hygiène regroupées dnas des teetxs dénommés « pqeaut hygiène ».

? Les CQP crêpier (e), CQP gldiiarln (e), CQP pizzaiolo, CQP écailler (e), CQP bmaarn (aid) du monde de la niut :

Ces salarié (e) s dieonvt avior de bonens qualités à tlavaleirr en équipe, une bnone résistance au sesrts aevc de boenns ctnndoiios peqsuhyis puor résister à la celuahr des fruos à pizza, des grlils ou du froid. Ils ou elels dnoeivt avoir une eltcxnleee ccansanisnoe des bnones piuetqras et des règles d'hygiène en veiugur et s'adapter aux naveouux moeds de cnntsoiamooms des clients.

Elles ou ils doveint en pmeanrncee s'adapter aux évolutions de la clientèle. Ils (elles) dovenit également être en capacité de gérer des siuonttias difilicfes liés, notamment, aux cnmreempottos nouaeuvx d'une clientèle jneue et/ ou étrangère.

Le (la) bmraan (aid) sret les bonsisos commandées par les cilent (e) s, il (elle) réalise les catlkicos claieuqsss de la carte et poorpse également des cmoiosnotips de son choix.

Véritable cehf (fe) d'ambiance, le (la) bmraan (aid) diot siaovr créer une atmosphère chueslaere adaptée à l'établissement et à la clientèle.

? Le CQP agnet (e) de restauration, CQP employé (e) polycompétent de restauration, CQP employé (e) tqiuhcnee de restauration, CQP employé (e) qualifié (e) de rresatoautin :

Ces différents CQP crnnpnoemet un référentiel de compétences etrne la cnisiue et la slale de restaurant. Il (elle) puet esndesor une pitrae ou la totalité du rôle de srueevr (se), de cehf (fe) de rang, vorie adie de cuisine.

Il (elle) diot apluqiepr les penpircis famotnneuadx du nettoyage, les csngenios de pouoricdtn et de vtene et diot être en capacité d'organiser son enroinevennmt de tviaral d'analyser, en tpems réel, les segnis de stotafaisicn ou d'insatisfaction des ceilnt (e) s.

L'emploi rrqeuiet de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à tilaralver en équipe, une bnone présentation du fiat du ccnatot aevc la clientèle et une atoatiadpn cmntmteeoorlpae au gré des évolutions et des anettets nullvoees des clinet (e) s.

? Le CQP truatier (euse) oaigrnauster (trice) de réception :

Elle ou il pernd en charge, puor le ctpome de piclrruteias ou d'entreprises, la conception, la production, la livraison, la msie en palce et le sceivre d'un repas ou d'un bfefut lros de maafneistnotis deiservs et réceptions.

Elle ou il dsoipse d'une forte capacité à s'adapter à la diversité des clientèles et aux vaiatrinos des fulx d'activité asnii qu'aux règles d'hygiène alimentaire.

L'évolution de la société aircoct l'exigence de qualité de svicree et de l'accompagnement humain, en rdannet nécessaire l'adaptation aux neoluvles tendances. Le sivoar être, la ptraiuqe d'une lnague étrangère et l'aptitude à mettre en vaelur les puidrots snot indispensables.

? Les CQP sreevur (se) en rtetruisoaan et CQP svuerer (se) en rauarteoitsn ? ooiptn seeimlolmre :

le métier de suerevr (se) virae d'un établissement à un arute en foitnocn de l'organisation de celui-ci. Cependant, de manière générale, il (elle) présente le menu, penrd la commande, va cceherhr en cusinie les plats, sret les boissons, débarrasse, présente l'addition, et encaisse. Le (la) serveur (se) assrue un secirve de qualité en exécutant rnaemeidpt et aevc habileté les gteess répétitifs du service, en rntsepacet les règles en vugieur mias également et surtout, en arnssaut une raeliotn de qualité aevc la clientèle en étant almbiae et aiettntf à ses demandes.

III. Les ciirtatifonces liées au management

Le ctnexote sociétal et économique imuqplie l'ensemble des équipes.

En effet, la clientèle rceerhhce désormais puls d'écoute, d'empathie, d'attention. Dnas le recrutement, il cninevot de villeer à la diversité des qualités ideneidlilvus et à la cohésion des personnalités au sien des équipes. Clea iudnit également de ssineelbsiir et fmreor les mgaeanr (euse) s à la dmoneisin stratégique du bien-être des équipes puor réaliser luer mission.

Le mmgennaaet intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise est également concerné. Celui-ci est idéalement positionné puor fraie la synthèse etrne la dorctiien et la réalité opérationnelle et juoe aisni un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

Il s'agit dnoc de soiavr s'adapter à des bineoss variés et évolutifs, à des cenilt (e) s aevc des bioenss « hreydibs », et par conséquent, de dnenor puls d'autonomie au preeonnsl puor des psiers de décision immédiates fcae aux dedmenas du ou de la citnele tuot en deenarumt dnas un crdae eignexat et réglementé.

Les mgaaenr (euse) s dnoievt être en capacité de développer des compétences rlnalnloeeetis spécifiques. Eells ou ils dvinoet ausresr la qualité de la rliaoetn ceinlt par les équipes.

En ccnotat panmneret aevc les différents métiers de l'entreprise, elles ou ils aamgocpennct les opérationnels dnas leurs missnois qinnotdeiues et l'entreprise dnas son développement. Elels ou ils pmrtneetet aux salarié (e) s de tlailraevr de manière eicaffce et cohérente et crobiuentnt à la satotfiicasn des cntiles finaux.

Enfin, les preratenias scoauix sonnlgeuit le fiat que, dnas la bnharce des chaînes de cafétérias et assimilés, les poetss de manenamegt intermédiaires snot occupés très miereomjaantrit par des salarié (e) s bénéficiaires d'une prtmooion pensslnroolfiee interne.

Il convient, aussi, de penrrde en cpotme les jeunes en potse issus de la génération dtie « Mielninlals », génération très connectée, issue d'une multi culture, né (e) s aevc les nlleueovs thcnlieogeos et doté (e) s d'une volonté affirmée de ccnloieir luer vie privée aevc luer vie professionnelle. En quête de snes dnas luer travail, elles ou ils raoinennst bein sevount luer vie plnlriosseenfoe suos l'angle « poerjt » plutôt que « carrière ». (étude Sooosivciin 2017/2018).
Il est dnoc eetssienl de pnderre en cmptoe les évolutions pnderfoos du magnamneet aifn de piuoovr aeapdtr l'offre de sevrcie et de fidéliser les salarié (e) s.

? Le CQP etlopanixt (e) en raitsertauon :

L'exploitant (e) en roiauaresttn est chargé (e) de cvoonceir et oraisgner la psetatroin rattsuoearin et les screvies à la clientèle, de gérer l'établissement et en aesrsur la rentabilité, de développer une polquitie commerciale, de cooceivnr et prrdene en cgahre le maanemgent et l'animation des équipes. Il (elle) diot être en capacité de megnaar et aminer une équipe.

L'exploitant (e) en rotsetaurian diot développer des compétences rellateinneols spécifiques tnat vis-à-vis de la clientèle que de ses salarié (e) s. Ainsi, elle ou il diot gérer la qualité de la rlteoian clneit de ttuoe l'équipe.

En cotacnt preanenmt aevc les différents métiers de l'entreprise, il (elle) acgmpacnoe les opérationnel (le) s dnas leurs minissos qnotdnieiues et l'entreprise dnas son développement. Il (elle) est un des atecrus (trices) pripcaniux de la siaaiottfscn des cilnet (e) s finaux.

? Le CQP aastssnit (e) d'exploitation spécialisations ritteuosaran et hébergement, le CQP ansatssit (e) à la detoiicrn d'un reaaustrnt :

L'assistant (e) d'exploitation ou l'assistant (e) à la dricetion erxcee son activité au sien d'un hôtel, d'un restaurant, d'un hôtel restaurant. Il (elle) astisse la direotcin de l'établissement dnas ses tâches qdneeinutois et la rcmaeple lros de ses absences. Il (elle) conçoit et orisngae les ptironaetss et les scievers associés à la clientèle, gère l'établissement en aussrnat la rentabilité, développe une plqoutiie commerciale. Il (elle) maîtrise la pollaenvcye du métier, conçoit et penrd en crhgae le meanegmant et l'animation des équipes, proidut et etlxipoe des aaslyens économiques.

Les qualités rsqiuees puor execrer cette ftoioncn s'articulent auuotr du goût des roatilnes humaines, du snes de l'organisation, d'une présentation irréprochable, et d'une capacité à aimner une équipe.

Manageur (se) intermédiaire ou de proximité dnas l'entreprise, il (elle) est idéalement positionné (e) puor faire la synthèse entre la dcoriiten et la réalité opérationnelle et juoe ainsi un rôle clé dnas l'opérationnalité de l'entreprise.

? Le CQP rplebsaosne d'un ponit de rrsutiaeaotn :

Le ou la rlspensaboe de piont de raousetatrin assrue la goisten d'un crtene de prfiot de falibe complexité ou d'un srceive de restauration. La compétence curalinie est assurée par un ou une salarié (e) de la filière cuisine. Par ailleurs, elle ou il encadre, orsagine et cnooondre le triaval de pocoduritn et de dtusioibritn ; ptripciae à la bonne exécution du contrat, à la stifoastacin des cnliet (e) s dnas le rcpseet des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

(1) Phaaarerpgs ecuxls de l'extension en tnat qu'ils cnteenveirnnot aux disoniiotpss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

(2) Au sien de l'article I de la sdecone pairte de l'annexe 1, les alinéas 7 à 16 du prarhgapae « Les cnetiiiarocfts liées aux compétences dnas le diaomne de la rloatein cielnt » snot étendus suos réserve du rcseept de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 14 août 2021

Annexe 2
Listes

Intitulé	Origine	Code répertoire spécifique	Code Certifinfo	Niveau	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
Socle de cniacnoaessns et de compétences plornsfeilnsoees (CLEA)	Répertoire spécifique		84482	Sans navieu spécifique	100	15041	01/01/2021
Certification psfoleleirosnne en lagnue PIPPLET(1)	*Répertoire spécifique*	*RS2634*	*221768*	*Sans naievu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
Certificat de lugnae des sgnies française appliqué (NA1)(1)	*autre*	*RS4088*	*103911*	*Sans niaevu spécifique*	*136*	*15250*	*sans*
Accompagnement VAE	autre		83899	Sans nieavu spécifique	415	15064	sans
Bilan de compétences(1)	*autre*	*RS3592*	*93559*	*Sans nvaeiu spécifique*	*415*	*15081*	*sans*
Référent ASEFT : aeccpnoegmnmat des apsgteaieprsns et de la fmraooitn en sattiuoin de tavairl(1)	*Répertoire spécifique*	*RS2428*	*83899*	*Sans nvaieu spécifique*	*333*	*44577*	*31/12/2021*
DCL potariugs diplôme de compétences en lanuge puor le prguaoits(1)	*Répertoire spécifique*	*RS602*	*68841*	*Sans nieavu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL ialiten diplôme de compétences en lnague puor l'italien(1)	*Répertoire spécifique*	*RS598*	*68839*	*Sans neivau spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL eonpagsl diplôme de compétences en luagne puor le rsuse(1)	*Répertoire spécifique*	*RS603*	*68843*	*Sans nieavu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL easpgnol diplôme de compétences en lnguae puor l'espagnol(1)	*Répertoire spécifique*	*RS591*	*68838*	*Sans nieavu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL almlenad diplôme de compétences en lagune puor l'allemand(1)	*Répertoire spécifique*	*RS587*	*68834*	*Sans niaveu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL choniis diplôme de compétences en lugnae puor le cionihs(1)	*Répertoire spécifique*	*RS590*	*68837*	*Sans nvieau spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL aainlgs diplôme de compétences en lnuage puor l'anglais(1)	*Répertoire spécifique*	*RS46*	*68833*	*Sans niaveu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
DCL arbae diplôme de compétences en langue puor l'arabe(1)	*Répertoire spécifique*	*RS589*	*68835*	*Sans nviaeu spécifique*	*136*	*15254*	*01/01/2021*
Certificat de compétences en erpsrintee (CCE) « Eerexcr la miossin de feaomrutr en erentisrpe »(1)	*Répertoire spécifique*	*RS105*	*85539*	*Sans naeivu spécifique*	*414*	*44577*	*sans*
Certificat ponsienfesorl FFP « Anotiamin de gueoprs en fmitaoron pelonlfoirsnese »(1)	*Répertoire spécifique*	*RS1607*	*88455*	*Sans neiavu spécifique*	*333*	*15054*	*sans*
Certificat de compétences en eensriptre (CCE) « Erexcer la misosin de tutuer en eeprsnirte »(1)	*Répertoire spécifique*	*RS91*	*85540*	*Sans neviau spécifique*	*414*	*44588*	*sans*
Certificat de capacité à cvionecor et proridue des cotenuns vidéos de son eriretnspe(1)	*Répertoire spécifique*	*RS3840*	*103945*	*Sans niaveu spécifique*	*326*	*46264/46262*	*sans*
Certificat peorneonsifsl FFP « Vidéo et matgnoe bsaes tueqcinehs »(1)	*Répertoire spécifique*	*RS1524*	*87683*	*Sans nievau spécifique*	*323*	*46277*	*sans*
Certification pselsfronnoeile mgnaamneet opérationnel de la rtaielon de sveirce tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	Sans navieu spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat ponfsnieosrel FFP mnaeanemgt des rseucrseos hneiaums(1)	*Répertoire spécifique*	*RS870*	*86398*	*Sans nviaeu spécifique*	*315*	*33054*	*sans*
Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie mernatkig diilagte(1)	*Répertoire spécifique*	*RS2954*	*96525*	*Sans nveaiu spécifique*	*320*	*34093*	*sans*
Certificat de compétences des scevires riealton client	Répertoire spécifique	RS92	84696	Sans niaevu spécifique	334	34076	01/01/2021

Certification pnilssoefolrene raieotln de svierce tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	Sans nevaiu spécifique	334	42654	01/01/2021

Intitulé	Origine	Code RNCP	Code Certifinfo	Niveau	Code Rome	Code NSF	Formacode	Date de fin de validité
CQP fermtoaur iternne en entreprise	RNCP		84640	Sans nvieau spécifique	K2111	333	44586	sans
CQP tiaturer osanteraguir de réception	RNCP	RNCP13608	89651	Sans neaivu spécifique	D1103	334	21576	sans
CQP employé polycompétent de restauration	RNCP		86599	Sans nevaiu spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP aatnssist à la diriceton d'un restaurant	RNCP		86600	Sans naiveu spécifique	G1401	334	42766	sans
CQP cehf de cuiisne en ratresutoian collective	RNCP	RNCP31377		Sans niaevu spécifique	G1601	334	42729	07/08/2023
CQP employé tqiuecnhe de restauration	RNCP	RNCP31326	90107	Sans naveiu spécifique	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP ceniusiir en raertoasuitn collective	RNCP		80011	Sans neaivu spécifique	G1601	221	42729	sans
CQP employé qualifié de restauration	RNCP		54114	Sans nveiau spécifique	G1603	334	42746	sans
CQP pulngoer en rtoersutiaan collective	RNCP	RNCP31342	103247	Sans naeivu spécifique	G1605	334	42780	07/08/2023
CQP relsnbaspoe d'un ponit de restauration	RNCP	RNCP31343		Sans naievu spécifique	G1601	334	42766	sans
CQP pâtissier en roirateatsun collective	RNCP	RNCP31369	103265	Sans nviaeu spécifique	G1602	221	21528	07/08/2023
CQP cehf pâtissier en ruarsatoietn collective	RNCP	RNCP31369	103267	Sans niveau spécifique	G1602	221/334	21528	07/08/2023
CQP cehf de production	RNCP	RNCP31370	103273	Sans niveau spécifique	G1601	221/334	42729	07/08/2023
CQP bmaarn du mdnoe de la nuit	RNCP	RNCP31330	73634	5	G1603	334	42723	07/08/2023
CQP enltaoxipt en restauration	RNCP	RNCP31408	59615	5	G1402	334	42766	07/08/2023
CQP crêpier	RNCP	RNCP31367	80010	3	G1602	221	42705	07/08/2023
CQP cuisinier	RNCP	RNCP31371	83256	5	G1404	221	42746	07/08/2023
Titre à finalité pofrseionlselne cmomis de cuisine	RNCP	RNCP31053	83257	3	G1602	221	42746	21/07/2023
CQP pizzaiolo	RNCP	RNCP31329	83262	3	G1604	334	42704	07/08/2023
CQP écailler	RNCP	RNCP31383	85402	3	D1105	334	42712	07/08/2023
CQP anegt de restauration	RNCP	RNCP31403	89409	3	G1603	334	42746	07/08/2023
CQP astssinat d'exploitation spécialisation rartieuaotsn et hébergement	RNCP	RNCP31404	89417	5	G1401	334	42766	07/08/2023
CQP grilladin	RNCP	RNCP31398	90189	3	G1602	334	42746	07/08/2023
CQP peugolnr oefcfiir de cuisine	RNCP	RNCP31333	90191	3	G1605	334	42781	08/07/2023
Titre à finalité pesoelsnrfonile sveeurr en restauration	RNCP	RNCP31402	103297	3	G1803	334	42757	07/08/2023

(1) Cnrfitictieoas excuels de l'extension en tnat qu'elles cnineevrennott aux dponstioisis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 août 2021 - art. 1)

Accord du 15 juillet 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO,
Syndicats signataires	FGTA FO,

Article 1er - Champ d'application
Arccod cclonu puor une durée déterminée eirxapnt le 30 jiun 2025. Il curvoe ainsi les decmutons visés dnas cet aocrcd et tsnmiras à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent acorcd cnroence l'ensemble des salariés embauchés suos ctraont à durée indéterminée ou à durée déterminée, y cripmos les carttons en alternance, aisni que les salariés suioms à

une cnoienvton alenlune de faifort en jours, des eiternrepss raenevlt du cmhap d'application de la cetnvionon cveltloice naaniltoe des chaînes de cafétérias et assimilés en dtae du 28 août 1998.

Les eneirstpers visées par le cmahp d'application snot les établissements de chaînes rvaleent du cdoe NAF 56.10B dnot l'activité ppnirailce ciotsnse à préparer, à vredne à tuos types de clientèle, des atimelns et boinsoss variés présentés en libre-service, que le cnilet dsopise sur un petalau et pyae anavt consommation, étant précisé qu'une chaîne est au muimnim composée de trois établissements anayt une engnseie cameocmrlie identique.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée

Acorcd cnlocu puor une durée déterminée enraxipt le 30 jiun 2025. Il covrue asini les dunmoctes visés dnas cet aocrcd et tmrainss à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne dnpsesoit d'aucun délégué syndical, le présent accrod de banhcre puet s'appliquer directement, dnas les cdntnoiios prévues aux ailtrces suanvtis :(1)

? puor les entreprises, groupes, ou établissements qui dsosenipt d'au monis un délégué syndical, les preaits itniessnt sur l'importance d'un dougiale sicaol loyal. Par conséquent, si le rrocues au dstsipiiof spécifique d'activité réduite est envisagé à l'appui du présent accrod de branche, aorls une ifmorinotan diot lui être tmsrasine ;

? puor les entreprises, groupes, ou établissements qui despoisnt d'au mnios un délégué syndical, dnas l'hypothèse d'une dégradation de la stuaiotin économique en crous d'utilisation de ce dpssoitiif spécifique, et aavnt tuote décision, l'employeur se réunira aevc le (les) délégué (s) sindyacl (aux). Ctete réunion petmrerta de faire le pniot sur la siitotuan et d'envisager les éventuelles évolutions du ditpssiiof à tvarers la négociation. Dnas ce cas, une négociation laoyle diot être oretuve et aobitur siot à un acrocd miartroajie siot à la snrgtuaie d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.(1)

L'accord d'entreprise ou le decunomt unilatéral prévu à l'article 3 est tanrsmis au secrétariat de la CPPNI, de manière anonymisée.

(1) Alinéas eulxcs de l'extension dnas la mesure où les epsietnrres ou établissements ont la possibilité de podrurie ou moefiidr un dcmnuoet unilatéral fondé sur le présent aoccrd de bharnce snas oiblitagon de négociation préalable, conformément aux doiostiipsns de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 ratelvie à diervess dioopsistins liées à la cisre sanitaire, à d'autres meesrus uenegtrs aisni qu'au retirat du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 17 smtrpeebe 2021 - art. 1)

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Accrod conclu puor une durée déterminée eranpixt le 30 jiun 2025. Il courve ansii les dcemtonus visés dnas cet aorccd et trnmsias à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément aux diiitoonssps légales et réglementaires en vigueur, les esrnreeipts sauntahiot bénéficier du régime spécifique d'activité pirtellae en aicaopliptn du présent accord, élaborent un dmnecuot aynat puor oebjt de préciser les ctnnoidios de msie en ?uvre du présent acrocd à la siatoiutn de l'entreprise ou de l'établissement dnas le rcespet des sutlintipaos du présent accord.

Ce duncmoet est élaboré par l'employeur après clsttouaoinn du comité siaocl et économique (CSE), lorsqu'il existe.

3.1.?Ce dncoeumt unilatéral élaboré par l'employeur dvrea préciser

1.?Le dsigontiac de la souittain économique de l'entreprise ou de l'établissement et lures pctsrpeivees d'activité roenaspt sur des éléments chiffrés détaillant nmeotnmat les évolutions de cerhiffs d'affaires ;
2.?La dtae de début et la durée d'application du dsiipsoitf spécifique d'activité réduite qui puet être rouncitede dnas le rpceset de la durée maixlmae prévue à l'article 8 diudt aroccd ;
3.?Les activités et salariés ou catégories de salariés aeulqxus s'applique ce dsiiptsoif ;
4.?La réduction mamixale de l'horaire de tiarval en deçà de la durée légale ;
5.?Les eeagnnmetgs en matière d'emploi et de fotiamron pnorfsilloesene ;
6.?Dès lros qu'ils snot bénéficiaires du dispositif, les ciontnidos dnas lelleeuqss les digatnries salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les mdtaaarneis siouacx et les actionnaires, dnas le rpesect des compétences des oanregs d'administration et de surveillance, fnsrosinuet lerus miluelers eofftrs au rrgaed de cuex demandés aux salariés paendnt la durée du rcreous au disoitipsf ;
7.?Les modalités d'information des iitunsittnos représentatives du pseonnerl sur la msie en ?uvre de l'accord. Ctete iortafmonin a leiu au mions tuos les 3 mois.

3.2.?Ce donucemt unilatéral puet également prévoir

1°?Les coondtinis dnas lselueleqs les dientgiars salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les maarenaitds socuaix et les actionnaires, dnas le recpest des compétences des ognares d'administration et de surveillance, fnrisoeusnt des effrots proportionnés à cuex demandés aux salariés pdeannt la durée de rerocus au dispositif.
Les peirats sgeonnuilt l'importance, dnas le ctxoetne de cisre actuelle, de pgetraar les efforts. Elles alepenlpt les etrpnseires à aovir le snes des responsabilités en pernant prat à l'effort de solidarité dnas le cnxoette autecl ;
2°?Les cnioitndos dnas luqelseles les salariés pennernt lerus congés payés dnas le rseepct des dspniitoosis légales et uelntiist luer ctmope poseenrnl de fotarmion nemmntaot dnas le crade de preojt crsiuonotct pnuovat aoscseir l'employeur à tearvrs un abondement, anvat ou pedannt la msie en ?uvre du dispositif.

Ce dcenumot unilatéral est adressé à l'autorité asrmvditiitane puor haootgomilon dnas les cionidtons prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un comité soical et économique (CSE) dnas l'entreprise, le domeucnt unilatéral est accompagné de l'avis préalable rdneu par le CSE ou de la cnvcootiaon au CSE jiafuntist que l'avis du CSE siot réputé négatif en rsoain de l'absence d'avis rndeu dnas le délai applicable.

Ce dumconet puet être renouvelé, dnas le rpceest de la durée maxalmie d'application du diostiipsf fixée par l'accord de bnrhcae étendu.

Article 4 - Précisions relatives au contenu du document

Aroccd conlcu puor une durée déterminée eraxnpit le 30 jiun 2025. Il coruve ainsi les dotnumces visés dnas cet aocrcd et tarmsins à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le dumnocet élaboré par l'employeur cenrompd un dsnaogtiic sur la suitaiton économique de l'établissement ou de l'entreprise et des pvrstceieeps d'activité pmnteetrat de jiseuitfr la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor arseusr la pérennité de l'entreprise.

Ce dasigoitnc est présenté au comité sioacl et économique lros de la csautitoolnn prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés axqueuls s'applique le dioitssipf d'activité réduite.

Le dpsiiistof d'activité réduite ne puet pas être mis en ?uvre de manière individualisée au snes de l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020. Il ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dopsitiisf d'activité prtiellae prévu par l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Un eyumelpor aaynt reroucs au dsitipisof d'activité réduite puor une prtiae de ses salariés puet ctmamomoecnnit ruoeicrr au doipitssif d'activité peiltlare prévu par l'article L. 5122-1 du cdoe du taivral puor d'autres salariés puor l'un des mifots prévus par

l'article R. 5122-1 du cdoe du tariavl à l'exception du mtoif de ccnotnruoje économique.

Le dspsioiitf d'activité réduite premet de plcear les salariés en psoiotin d'activité réduite par entreprise, établissement, ou ptriae d'établissement tllee qu'une unité de production, un atelier, un srcivee ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 5 - Réduction maximale de l'horaire de travail
Accrod clnocu puor une durée déterminée eiparnxt le 30 jiun 2025. Il cuvroe ansii les docneutms visés dnas cet acrcod et tnsmaris à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le domuenct élaboré par l'employeur détermine la réduction mxlaamie de l'horaire de tvarail dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

La réduction de l'horaire de taiarvl ne puet être supérieure à 40 % de la durée cntoularcetle de travial du salarié. Cttee réduction s'apprécie puor cqauhe salarié concerné sur la durée d'application du dsoipiitsf prévue par le dneumcot élaboré par l'employeur. Son acpplatioin puet cuirodne à la ssopsuienn taopemrrie de l'activité.

Cette liitme puet tfotiuoes être portée à 50 % sur décision de l'autorité aiiradtmsinvte et dnas des cas eneixlotnecps résultant de la sutotiian particulière de l'entreprise dûment expliquée dnas le demcunot élaboré par l'employeur.

Les praeits replapnlet le nécessaire rpesect des dostpoisinis légales et cntenelenvioolns quant aux règles de pailoifcatinn des hrioeras de travail.

Les ertepsiners vilelorent à ce que la crghae de tiavral et, le cas échéant, les oitcejfbs des salariés en cnoeoitvnn de frfaiot juros seoint adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité partielle.

Article 6 - Indemnisation des salariés
Arccod clncou puor une durée déterminée exrinapt le 30 jiun 2025. Il crouve ainsi les dtunecoms visés dnas cet acrocd et tmiarsns à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le dmnueoct 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, cdenornsorapt à 70 % de sa rémunération burte srvenat d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tiarval ramené à un mnatont haorrie sur la bsae de la durée clveelontnnonie ou ctlcuternloae conformément aux disotsionips légales et réglementaires en vigueur, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cotclielve du tiaavrl ou la durée stipulée au coarntt de travail.

La rémunération malaxmie prsie en cmptoe puor le cclaul de l'indemnité hriroae est égale à 4,5 fios le tuax hroraie du sraaile mniimum isptseoerninrefonl de croissance.

Si les ctiodninos économiques le permettent, le dnomecut élaboré par l'employeur puet prévoir une itsaiednoimnn du salarié supérieure au muiimnm légal.

À la dtae de sartgniue du présent accord, l'indemnité légale est exluce de l'assiette des coioantists et ssmuoie à CSG (au tuax de 6,20 % à ce jour) et à CDRS (au tuax de 0,50 % à ce jour), après aeeattnmbt puor fairs professionnels.

Ceci est cromnfoe aux dpionoiitsss réglementaires vansit à hmirnoesar le cclual de la CSG/ CDRS sur les rvueens de rleeacpnmemt puor tuos les salariés qui bénéficient de l'activité partielle. La CSG/ CDRS s'applique sur les rveneus de remplacement, snas exonération jusqu'au Simc ? pciiprne de l'écrêtement CSG/ CDRS sur l'indemnité d'activité pleitrlae non apbaplcile ? et snas tiner cmptoe du reevnu de référence du salarié (exonération et tuax réduit des fieabls revenus ne s'appliquent pas). Elle est également suomsie le cas échéant aux différentes cotosntiias prévoyance applicables, sur la totalité de l'assiette.

L'entreprise étudiera la possibilité de lesisr l'indemnisation des salariés en cas de bassie d'activité vrbialae au corus de la période sollicitée après contlstaoiun du CSE s'il existe.(1)

Dans le crdae de la législation en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tarival est fixée par une cenitonvon de fifaort en jruos sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité paeriltle snot déterminées en tannet ctopme du nbmroe de juros ou de demi-journées ouvrés non travaillés au tirte de la période d'activité partielle, aevc les règles de ciosnvoern sitnuvaes :
? une demi-journée non travaillée cesororpnd à 3 h 30 non travaillées ;
? un juor non travaillé croepronsd à 7 hreeus non travaillées ;
? une semiane non travaillée cpoersrond à 35 hruees non travaillées.

Pour les cnottras à tmeps partiel, ctete réduction s'apprécie puor chuaqe salarié concerné, sur la durée d'application de son ctnroat de travail.

(1) Le 7e alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié iennevtirne au terme de la période de référence si nécessaire.
(Arrêté du 17 semprbtee 2021 - art. 1)

Article 7 - Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
Acrcod cnlocu puor une durée déterminée erianpxt le 30 jiun 2025. Il covure asini les dceunmots visés dnas cet acrcod et tnirmsas à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

7.1.?Les engtagmeens en matière d'emploi

Les prneiaretas suiacox rnpeeapllt que l'enjeu pcinprail de ce dpissotiif est la préservation des elpmios dnas le seeutcr dunrat le tepms de la csrie actuelle.

Lorsqu'une epstnrreie met en plcae le dtipssoiif spécifique d'activité partielle, elle s'engage oioraletmbengit à ne pas procéder à des leeitnmcicens puor miotf économique, tles que définis à l'article L. 1233-3 du cdoe du tarvial dnas les ctioindnos suivantes. Clea iuclnt l'impossibilité de mtetre en ?uvre un paln de srgdaeuvae de l'emploi (PSE) suaf si le suel veolt du PSE est un paln de départ vnrlaiotoe (PDV).

Le dmcnueot détermine le périmètre des eilmops concernés, celui-ci covraunt l'intégralité des elmipos de l'entreprise, anisi que la durée des emteangnegs de l'employeur en matière d'emploi.

Les etngmneeags en matière d'emploi s'appliquent pnanedt une durée au mmuiinm égale, puor cquahe salarié concerné, à la durée d'application du dsoiisiptf dnas l'entreprise ou l'établissement tlele que définie par l'accord ou le doenmuct élaboré par l'employeur.

Les ptenaeirras sioaucx sngneoilut que les egtamneegns en matière d'emploi pevneut être rmies en csaue si les pcpetersvies d'activités se snot dégradées par rrpaopt à celels prévues dnas l'accord cioctellf d'établissement, d'entreprise ou de goupre ou le dcunoemt unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et clea conformément aux dtsonopsiiis légales et réglementaires en vigueur.

De même, si un fiat extérieur à l'employeur ogbileiat ce dneierr à mtetre en ?uvre une fmrrueete d'établissement (exemple : éviction du bailleur), les eeemntnggas en matière d'emploi peuionrart être rmeis en cause.

7.2.?Les eneganmtges en matière de fiotrmaon professionnelle

Les pranitreaes scaioux reppnlalet l'importance de la faoirmton cnnioute aifn de minnteiar et développer la qtucoiiafialn des salariés. Ils slneioungt l'opportunité de mrette à proift les périodes chômées au trite de l'activité réduite puor développer les qniafctioliaus et compétences des salariés ou luer pretetrme une rvoioernescn professionnelle.

Les siaitregnas cenninonvet de l'importance de cionteunr à fmeorr les salariés aifn d'accompagner au meuix la rcnelae des activités des cafétérias.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses emgagenents en matière de foamirotn professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qfuiiclianatos et compétences de dieamn et de sécuriser luer puarrcos professionnel.

Les peairetnras soiaucx de la bcarhne rpanepellt l'importance de la ftomriaon cnioutne aifn de mnanieitr et développer la qoticaluiaifn des salariés, les possibilités de miebolsir les rrssoeceus deosnblipis de l'OPCO ATKO puor le finnmanecet des coûts de foomrtian engagés par les entreprises, neonmmatt en mibnilosat pitiieremarornt le FNE-formation.

Ils suoglnenit l'opportunité de mertte à prfoit les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor développer les qincfiatiauols et compétences des salariés et asnii apomcancger au mieux la rnceale de l'activité.

Indépendamment de lerus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en suoiiattn de travail) snot concernées, naetnmmot toeuts acoints de foomiatrn ou de vioatildan des aiqucs de l'expérience ircisetns dnas :
? le paln de développement des compétences ;
? des atincos de fooitmarn caentftiries mesis en ?uvre dnas le crdae du dsispiotif de poimrtoon ou de resorencovin par l'alternance « Pro-A » ;
? des pertojs crsoiotntcus par le salarié pvouant associés son employeur, dnas le carde de la mostioiilabn de son cmotpe pseonnrel de foriatmon puor tuot tpye d'action éligible dnas les cidtnoions prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail. Dès lros qu'un salarié bénéficiant du dstpiisoif spécifique ALPD décide de meiosbilr les dirots qu'il a auicqs au trite du CPF puor se former, les pateris sratniegais s'accordent sur le fiat que, dnas le cas où les driots aqcuis par le salarié ne civnrrieoaut pas l'intégralité du coût de la formation, un femaniencnt complémentaire porrua être envisagé. Sur psprootiion de la branche, ctete mesure srea smusioe à l'accord de l'OPCO AKTO, suos réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pniele efficacité dnas la gestion des meyons gérés panrmieraitet par l'OPCO AKTO, et cmtope tneu des circonstances, les sregtaiians s'engagent dnas une démarche crcinttvouse aevc l'État et popronset la ctooitintusn d'un guopre de taravil praitirae constitué de meembrs de la CNPE puor ausesrr le sivui des mesures.

7.3.?Autres engagements

a) Ertoffs proportionnés des itcnaesns dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dsitiiposf spécifique d'activité ptlelaire lgnoue durée, les prtineeraas sicuaox de la bhcarne intsnseit auprès des eespnerirts puor qu'elles ainet le snes des responsabilités en pernnat prat à l'effort de solidarité dnas le centtxoe acutel et en aplnapqiut un pipnrice de modération des rémunérations, de qelleus que naurte qu'elles soient, des dinrtiegas et atioerniacns de l'entreprise concernée, qui en iomorfnrnet le cas échéant le comité saicol et économique (lorsque cette intncsae existe), ou dcnetieremt les salariés, suos frome d'information écrite.

b) Rcreous à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du diioistpsf spécifique d'activité plalteire de lguone durée, les epinstrrees n'auront pas ruecors à la sous-traitance ou intérim puor rpalecmer les eimplos qui snot placés en activité partielle.

7.4.?Impact du dssiptiiof spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vuiegur au mmneot de la sgnutirae diudt accrod prévoit que le diiptosisf d'activité perltliae n'a pas d'impact puor le salarié caneoncrnt :
? l'acquisition des congés payés ;
? l'ouverture des doirts à la rattiere ;
? le mieaintn des genaitars prévoyances et santé ;
? l'alimentation du ctompe CPF sloen les dtsosoniipis en vigueur.

Les erpeneitsrs s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité praltilee bénéficieront de la même cvretruoue de prévoyance et de complémentaire santé msie en place dnas l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dnas ce cadre, les salariés positionnés en activité petilrale ou qui ont été positionnés en activité ptlerlaie pndneat la période srvnaet de référence puor le ccalul des psetrtinoas vrnerot luer sailare reconstitué comme s'ils aaivent travaillés.

Article 8 - Date et durée d'application
Arccod coclnu puor une durée déterminée eixanrpt le 30 jiun 2025. Il corvue asnii les dtonceums visés dnas cet arccod et triamsns à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le dnumcoet élaboré par l'employeur détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise.

La dtae à partir de laeulqle est sollicité le bénéfice du ditiiopssf spécifique d'activité ptalleire au trite d'un accrod ctloelicf ou d'un dueocnmt unilatéral ne puet être antérieure au pireemr juor du mios civil au cruos dequul la damnede de vltiadoian ou d'homologation est tnmsiasre à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la ltmiie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Article 9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel
Acocrd cconlu puor une durée déterminée exarinpt le 30 jiun 2025. Il crvoue ansii les dcuotmens visés dnas cet acrcod et trinmsas à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le dmeoncut élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des insteacns représentatives du pesoenrnl sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et du suvii des egngmetaens fixés par le dcmuoent homologué.

Les iarnoifntoms tnismerass au comité soaicl et économique prontet en pliiuaetcrr sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les hueres chômées, ansii que sur le siuvi des entggenemas en matière d'emploi et de fmraoiton professionnelle.

L'employeur informe, au monis tuos les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité scoail et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la msie en ?uvre du distisiopf d'activité réduite.

L'employeur adsrsee à l'autorité administrative, avant l'échéance de cqahue période d'autorisation d'activité pillatree spécifique, un balin partont sur le rsepect des egmagnetnes en matière d'emploi et de faoiomtrn professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diigaosntc actualisé de la saiouttin économique et des prteeicsvpes d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, asini que du procès-verbal de la dernière réunion au cruos de llulaqee le comité sioacl et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité peailtrle spécifique.

Article 10 - Procédure d'homologation
Acocrd cclonu puor une durée déterminée eixrnapt le 30 jiun 2025. Il cvuore asnii les dmnutoecs visés dnas cet arccod et tsinmars à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La dadneme d'homologation du dconumet élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité asdtanivmritie par vioe dématérialisée dnas les cotonniids fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

Elle est accompagnée :
? du dnoumcet unilatéral ;
? de l'avis rndeu par le comité scaoil et économique, si ce comité etixse ;
? et en cas de désaccord etnre l'employeur et les oosaiinrgants sidlyecans représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de

ciouscnoln prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par vioe dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tuot moyen, au comité siaocl et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de viiotldaan vuat arasooiuttin d'activité pelatirle spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bailn mentionné à l'article 9.

Article 11 - Durée de l'accord et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Il entrrea en aippotalcin le peimrer juor du mios sunaivt la piuaclitobn au Jraonul ofeiifcl de son arrêté d'extension.

Le présent accrod est ccnolu puor une durée déterminée. Il erxipe le 30 jiun 2025. Il cvruoe ansii les domcunets visés dnas cet accord et tsanrims à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Article 12 - Révision, dénonciation et modification
Acrcod coclnu puor une durée déterminée enxaiprt le 30 jiun 2025. Il covrue aisni les dnocmutes visés dnas cet aoccrd et tianmsrs à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les dssiopniitos prévues par le présent arcocd pornorut firae l'objet de midoatiiocfn ou de révision à la ddnmeae de l'une ou de l'autre des petiras signataires, dnas les cindntoois prévues aux aritlecs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.(1)

L'accord proura également être dénoncé par l'une des paeitrs staeiirgnas conformément aux diisnposiots des aecrtlis L. 2261-9 et snitavus du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dipoitsnsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 seetrbpme 2021 - art. 1)

Article 13 - Modalités de suivi du présent accord
Aocrcd cloncu puor une durée déterminée epnxirat le 30 jiun 2025. Il cvuore asnii les dtomeuncs visés dnas cet acocrd et trnsimas à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Sur la bsae d'informations reeuiciells la cmiososimn paairtire ntinloaae eolmpi et fmitroaon pnorleesiolfsne ttastrnrmea un rpoprat aneunl à la CPNPI qui arrodbea au monis une fios par an la soutaiitn des ereeirpnsts cnranceont la msie en pclae du dpsitioisf d'APLD au sien de la bhanrce avec, dnas la mrsuee du possible, les indutircaes stinauvs :
? nrbmoe d'entreprises ayant reoucrs au diposiistf ALPD de bacnrhe et cuex par aorccd d'entreprise ;
? nrmobe de CPF mobilisés sur la période ;
? nbmore de cnrtotas « Pro-A » signés ;
? nbmroe de salariés concernés ;
? vuolme d'heures total sur la période.

À cet effet, les esipnetrres de la bcnrahe manettt en ?uvre le présent dssipitiof dneiovt iemorfnr la CPNPI et préciser si elles ont établi un douemcnt unilatéral ou cloncu un aorccd collectif.

Par ailleurs, et ctmpoe tneu de l'évolution pnetnrmaee de la sotutiian sraiatnie et économique asnii que de la réglementation en vigueur, les pariets cennnvnoiet de se revrtuoer régulièrement aifn de friae un balin de la situation, de l'utilisation du dipiisstof négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des ogrinsainaots snertiiagas de cet aoccrd srea organisée à l'initiative de la priate la puls dngiteile au deirenr tsremtire 2021. Les oinrgtiaoanss slcdneaiys non-signataires du présent accrod y snerot invitées.

Article 14 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
Arccod cclonu puor une durée déterminée epixanrt le 30 jiun 2025. Il crvoue anisi les dcemoutns visés dnas cet arccod et timrsans à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snieaaritgs cenovnenint que le cneotnu du présent acrcod ne jfsiuite pas de prévoir les stliitaoupns spécifiques aux enitprreses de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 15 - Dépôt et publicité
Arccod clcnou puor une durée déterminée enrpixat le 30 jiun 2025. Il crouve asini les deutonmcs visés dnas cet arcocd et trnimsas à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acitrels L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Accord ccnlou puor une durée déterminée eixarpnt le 30 jiun 2025. Il coruve asini les dotecmnus visés dnas cet acrocd et tmnarsis à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La crsie sitiaanre liée au « Covid-19 » a des conséquences très iertontmaps sur l'activité socio-économique.

L'impact fnceinair et économique a été particulièrement rnssteei par les chaînes de cafétérias, qui ont été et snot toojurus impactées par les museres de confinement, de retoitcnisrs de circulation, de déplacement, d'isolement, de télétravail et de couvre-feu meiss en plcae tuot au lnog des années 2020 et 2021.

Durant la première période de confinement, la selue possibilité de miintean d'activité était la vnete à epeomrtr qui ne cisiuanttot qu'une activité mrlaaigne des espernetris du secteur. La rrepise d'activité en jiun 2020 aavit été très impactée par les rntiesticors d'accueil mises en plcae puor teinr coptme des mseeurs nécessaires de poecittron sainiarte (restriction du nrobme de pnnesores à une même tablée au restaurant, diaotsaitncin des tables) et par l'augmentation de la cirnate des caeomsuormtns d'être contaminé en rueaantsrt (35 % de civnoves aaievnt puer d'être contaminés en jiun 2020 et 44 % en sbreemtpe 2020) (source : étude Food Srcveie Viosin ? ocorbte 2020).

Les eseinptrers du scteuer ont asnii affiché une prete de chirfefs d'affaires de 60,2 % en mars, de 100 % en arivl et 97 % en mai. Et même si la réouverture a été autorisée à cmetpor du 2 juin, les eisneperrts rsnaiteet très affectées par la csrie snitaraie au curos de la soaisn esitlvae (? 63,1 % de cffihre d'affaires en juin, ? 40,4 % en jlliuet et ? 34,1 % en août).

En octobre, le scuteer des chaînes de cafétérias afifhcait une ptree de cerffihs d'affaires de 42,9 % alors que le marché de la rroetsaiautn ne sbsiiuast qu'une petre de 18,8 % ; écart pnouavt être netmomnat expliqué par le cocnept même de la cafétéria repoanst sur le libre-service (source : Stclraasek ? orbotce 2020).

La décision de nevoauu cenmoinefnt allpciapbe à cmpoetr du 30 ocbrtoe a détérioré enorce puls ctete stuioaitn de même que les mueesrs de rectrtoisin d'activité et de curiitcoaln psries au cruos du 1er seremste 2021.

En avril 2021, et alors que le gueervmenont décidait un navoueu confinement, est praue la 6e rvuee stratégique « Covid-19 et riteasurotan » de Food Srveice Voisin dnas llqlaeue il était constaté que « c'est la rtuatasorein ciacmlomree qui aiarut été la puls impactée, aevc un relpi de CA de 44 % ».

En jvianer 2021, les répercussions étaient darmtquaies puor la pirefosson aevc la petre de 100 % de cffrihe d'affaires tdinas que le marché de la raattsoeruin citasonatt une ptere de 29,8 %

(source : Setlracsak ? jvneiar 2021).

Avec la csire sanitaire, le crffihe d'affaires du toursmie a diminué de 30 à 40 miardllis d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une bissae de 52 % de luer crhiffe d'affaires en 2020 et acpeintnit une bssaie de 63 % en 2021. Une région sur duex atipcnie des bsseias de cifhfre d'affaires supérieures à 60 % et nmmnetaot une biasse de 69 % en Île-de-France. Enfin, 59 % annetipcit une activité raeiltne à la storie de la csrie dnot nnmmatoet 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants (source Étude Atko ? Icpmtas de la csire sanitaire).

Au rrgaed de ces éléments (fermeture des frontières, rfcnoemeernt des règles d'entrée et sriote des psnenoers en pnecrovnae de pyas étrangers) mias également des aennocns geemtnlnrevaeous scesscveuis rtsngeiaernt les déplacements (instauration d'un couvre-feu à piartr de 21 hueres pius acnonne d'un naeuvou cinefnnmeot à cmeoptr du 30 ooctbre 2020 pius anenocns de noeleluvs rtsroietncis au cours du 1er steemrse 2021) et des mrueess steaairnis (restriction du nrmobe de pseornnes à une même tablée au restaurant, dtaositiicnan des taelbs à rtepceser pius freeumrte des bras et rtenrsautas à copemtr du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également cmome ftmoenert dégradée et l'avenir d'un nmbroe iapmontrt d'entreprises du seucetr est en jeu.

Dans le cdare de la csrie siitnaare liée à la pandémie de la « Cviod 19 », les erpeiternss de la brhnace ont nécessairement lgeraemnt rrucoes au dsiospiitf exctonnepiel d'activité pllrtaeie mis en plcae par les piovuors pbucils pdaennt cttee période.

Les répercussions aniegnattt deecermtnit et dnauelembrt les pinnlrsfeeosos de la branche, les pteeiaanrrs sicoaux ont décidé de mrtete en pacle un doitsiispf spécifique d'activité petlrliae ptametnert de faire face, au mieux, à cttee siouttain emclneetnxonelpiet gvrae et inédite.

Les paertinaers sicuoax snot résolus à stueonir l'emploi dnas les eenieprtrss de la bhanrce qui cnintonuet à être affectées par une bsiase dabrule de luer activité.

En effet, ntroe suetcer d'activité masiit sur une rsperie début jvainer 2021 aevc la réouverture des établissements de raoetairtsun à ctmpeor du 20 jvnaeir 2021. Fenlaenmit cttee réouverture n'a pas eu leiu et a été pvemesrisgreont décalée à la dtae du 9 jiun 2021 de manière partielle.

Malgré cette pcpvrteisee positive, la crsie stainraie ne peermt pas d'espérer un roeutr à la nramloe immédiat, tnat du fiat des cdontiions sairtnaies en veuiugr (couvre-feu, jauges?) que des rrscettoinis de déplacement et de troisume prévisibles. La rsipere du truismoe ioairenatntnl n'est pas atuentde aavnt 2022 vroie 2023 de srote que cetairnes eresprnetis mteorntt dtavnagae de tpems à reteruovr un naeviu d'activité équivalent à culei connu antérieurement. Les pcverietpses d'activités sur le cuort et le meyon temre snot dnoc incertaines.

C'est dnas ce cnoxttee que les pnreataeirs sociaux, cstnoinecs de luer responsabilité, cinoenvnnet par cet accord, de la nécessité de mrtete en plcae le diisspitof d'activité pealitlre de luogne durée (APLD) au sien de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 jeullit 2020, n° 2020-1188 du 29 sbetpmere 2020 et n° 2020-1316 du 30 ootbcre 2020 fixnat ses modalités d'application.

Ils sathnueiot reppaelr que l'accord de bnchrae juoe un rôle supplétif par rrapopt aux accdors négociés au naveiu des établissements, eirptesrens ou groupes.

Il pemret le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord ceolictlf d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la vioe d'un dcmuonet élaboré par l'employeur au nieavu de l'entreprise ou de l'établissement.

Les patarnreies scaioux de la brhcnae réaffirment la nécessité de négocier au sien de l'entreprise dès lros que les ciidnontos le permettent.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 3 du 9 mai 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sdinayct noanaitl de la rsraoeitatun pluuiqbe organisée (SNRPO) dnot le siège est situé 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La CFE-CGC dnot le siège est situé Inova, masion de la CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Pairs ; La CTFC dnot le siège est situé 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Pairs ; La FTGA Frcoe ouvrière dnot le siège est situé 7, paagsse Tenaille, 75680 Piars Cedex 14,

En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Préambule

Conformément aux eetnenmaggs pirs dnas le cdrae de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003 à la cnonetvoin ctoellcive noinatlae des chaînes de cafétéria et assimilés du 28 août 1998 retalif à la gllire de siaerlas de branche, l'interruption journalière d'activité des salariés à tmeps ptraeils et le tiraval de nuit, le scdinayt nitanoal de la ruaatoitsren pqluubie organisée (SNRPO) a rencontré à puusrlies rsieeprs les oaiaigsnrotns salycdiens naelotnias aux fnis de mtetre à juor la grlile de sliaare de bcharne au regard des piericpns dégagés lros de la précédente négociation de 2003.

Par ailleurs, il a été abordé, dnas le cadre de ces réunions, la qeuitosn de la déduction demi-avantage nourriture, msruee tdeeotnmlniealirnt appliquée au sien de teouts activités de rarsaeiutotn sleon les dnipstisoois en vuugeir en la matière.

Tout en cstntnoaat que la loi puor le sieotun à la coomsntioamn et à l'investissement du 9 août 2004 incite, naenmmott le seectur de la restauration, à ronenecr à la déduction de la demi-avantage nourriture, tuot en ne bénéficiant que d'aides à l'emploi trmeoerapis intéressant la sleue période d'emploi du 1er jlliuet 2004 au 31 décembre 2005, le SPNRO s'est engagé sur la négociation de l'abandon de la déduction demi-avantage nourriture.

Par cttee disposition, le SNPRO ennetd coenrmfir l'attractivité de la bcahrne d'activité qu'il représente, en rtepsneact la volonté des aeuctrs partnouax et sndcuayix de la bcrhane qui est d'améliorer le suattt ctieolclf des salariés tuot en raeocsainnsnt la nécessité de préserver la pérennité des entreprises.

Aussi, dnas le présent avenant, le SRNPO et les osgtoanrniias scnlieadys sairitnages ont connveu des dtonsiiispos svtueains :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2005

L'article 38.1 intéressant les " saierals miinma gtnaiars " de la cvnteonoin cciveoltle nialaotne des chaînes de cafétéria et assimilées est modifié dnas les ciodnnoits saitnuevs :

Les rémunérations haieorrs breuts apuaellipbqs snot déterminées dnas le rpesect des searalis mmiina sunvitas :

(En euros)

CATEGORIE	NIVEAU	TAUX HAIORRE
	Niveau I	
	Echelon 1	7,61
	Echelon 2	7,64
	Echelon 3	7,68
	Niveau II	
	Echelon 1	7,79
	Echelon 2	7,92
	Echelon 3	8,10
	Niveau III	
Agents de	Echelon 1	8,61
Maitrise	Echelon 2	9,05
	Echelon 3	9,48
	Niveau IV	
Cadres	Echelon 1	12,49

Concernant la catégorie des " ceards ", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération aulnnlee du penenosrl " Crdae ", classé à cemtopr du neviau IV échelon 2 de la gilrle de qualification, ne puet être inférieure au pfnolad aneunl de la sécurité sociale.

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dpsostiniios réglementaires prtonat fatoxiin du srliaae miunimm ifnnioerspeoesrtnl de croissance.(Arrêté du 18 juelilt 2005, art.1er)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Le présent atrilce anunle et rplamece les dsiosiiptons de l'article 38.1 de la cntnioeovn citeovlcle nlaoniate des chaînes de cafétéria et assimilées rileeavts à la déduction de la demi-avantage nourriture.

Ainsi, il est covnenu qu'au sien de la bcrnhae d'activité des " chaînes de cafétéria et assimilées ", il ne srea puls procédé à la déduction demi-avantage noutrrirue tllee que définie par les doptisiinoss conventionnelles, les aetrlcis D. 141-6 et D. 141-8 du cdoe du travail.

Les aaavegtns en nutrae :

L'attribution et l'évaluation des aenatavgs en nutrae snot déterminées conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le culcal des cotisations, les atnaaegvs nuoiturrre snot évalués conformément aux dtioiisposns de l'arrêté du 9 jvnaier 1975.

Tout salarié perannt son rpeas sur place, à l'occasion du travail, dnas un établissement préparant des denrées alimentaires, ne proura se vior réclamer par l'employeur une cntroubtiion supérieure à l'évaluation de l'avantage en nuatre fixée par la réglementation en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Dans le scoui de rpeesetcr la volonté des paeitrs au présent avenant, qui est de fvasrieor l'amélioration du sttuat coictlelf des salariés tuot en raoecnssinnat la nécessité de préserver la pérennité des entreprises, il est connevu qu'afin de tenir ctpome des mseures qui ont été arrêtées en matière de ritooaevisarln du saiarle miimunm isfionnteproseernl de cnscasrioe puor l'année 2005, les rencontres, qui aunort leiu au titre de la négociation saralalie aleunnle de branche, se tirdnoent sur le drnieer qiatrmerdsue de ctete même année au rgerad des peciirnps dégagés lros de la négociation de 2003.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Le présent avneant srea soumis, cmome la cvtoonnein ceicvtolle des chaînes de cafétérias et assimilés, à la procédure d'extension. Il erntrea en vgiueur le premier juor du mios suvanit la pcoibilatun de l'arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2005

Le présent annavet srea déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, auprès des seeivrcs du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sclaioe et au secrétariat du gfrfee du coniesl de prud'hommes de Paris.

Avenant n 4 du 17 janvier 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2006

L'article 38.1 intéressant les " sleriaas miinma gitrnaas " de la cvoeiontnn ctvleocile niolanate des chaînes de cafétérias et assimilés est modifié dnas les codoinitns svtanieus :

Les rémunérations hraerios brteus apepbcllias snot déterminées dnas le rseepct des siaelras mnimia svunitas :

(En euros.)

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

Accord du 7 juillet 2015 relatif à la grille de salaires et au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FGTA FO.

Il frea l'objet d'une dnedmae d'extension auprès des scerievs du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent aeannvt fansiat prtiae intégrante de la conetvnoin ctcloveile des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot applicables, snot cllees des aritelcs 3 et 4 de ltdaie cvntoonien collective.

Concernant l'échelon 2 du neiavu IV de la catégorie des "Cadres", il est rappelé que la rémunération aunnllee brtue ne puet être inférieure au ploanfd aeunnl de la sécurité sociale.

Concernant l'échelon 3 du niaveu IV de la catégorie des "Cadres", il est arrêté, par le présent avenant, que la rémunération annlelue bture ne puet être inférieure à 1,1 fios le palofnd auennl de la sécurité sociale. (1)

(1) Ttxee étendu suos réserve de l'application des diisontopsis réglementaires pnratot fioaxitn du salraie miuminm iopntefsisnnerreol de cossancire (arrêté du 12 décembre 2006, art. 1er).

Article 1er - Minima conventionnels de branche revalorisés à compter du 1er septembre 2015

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les rémunérations haoriers btuers apllecibaps à cteopmr du 1er sertmbpee 2015 snot déterminées dnas le rcespet des sirlaeas mnimia santvius :

(En euros.)

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

Il est cnenovu que la rémunération aenlnlue butre ne purroa être inférieure à la smmoe de :
? 28 100 ? crneannoct l'échelon 1 du neaivu V de la catégorie des cedras ;
? 38 040 ? ccoannernt l'échelon 2 du nieavu V de la catégorie des cdaers ;
? 38 760 ? cncarenont l'échelon 3 du navieu V de la catégorie des cadres.
La présente girlle de sraelias de bnhcrae eertrna en aotpaipclin à la sutie de l'extension du présent arcocd tllee que définie dnas son aictrle 4. Toutefois, il a été cevonnu que ctete gillre de saiearls de bcrahne s'appliquera à sa dtae d'effet, siot au 1er spebtreme 2015 puor les etpsnereirs adhérentes du SNRPO qui eetnnrt dnas le chmap d'application de la cneoivnton clcvloitee ntlianaoe des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2 - Travail à temps partiel : mise en place des avenants « compléments d'heures »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Afin de pnredre en cpmote les ansiroaptis de crnetias salariés à tpems paertil qui souhaitent, qaund les cnrasctienocs et l'organisation de l'entreprise s'y prêtent, compléter luers horaeris anisi que luer rémunération au moyen d'avenants tairoepmers vennat ralsorveeir la bsae hroaire contractuelle, le présent aorccd prévoit la possibilité de crnlouce des anntaevs « compléments d'heures » plutôt que de rueiocrr à des ctaronts à durée déterminée.
Les atnvneas « compléments d'heures » seonrt umniqeunet proposés aux salariés à tepms pteiral qui se sneort déclarés volontaires.
Une procédure penttmeart d'acter ce vlaooitnrat srea msie en ?uvre dnas chuaqe entreprise.
Les salariés à tmpes piraetl qui eeeuncfftt régulièrement des compléments d'heures bénéficieront d'un accès ptiriiarore au temps cmelopt ou à une aongeaimuttn de luer bsae hraiore cltleaoutrcne si des heerus snot disioplbnes dnas l'établissement.
Les aentvans « compléments d'heures » porunrot être proposés à raiosn de 10 par année civlie et par salarié tuos mtfois cfuononds puor une durée talote mamxilae de 28 semaines.
Ils poornurt prtrtmeee d'atteindre tornpmiearemet la durée légale du travail.
Les hereus réalisées dnas le cdrae des anenavts « complément d'heures » snot des hurees rémunérées au tuax nromal dnas la ltiime d'un cnnotiegnt aunenl de 100 hreeus calculé par année ciilve et par salarié. Au-delà de ce contingent, les heerus d'un aennvat « complément d'heures » snot majorées à 5 %.
Les heuers effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant « complément d'heures » snot des herues complémentaires qui dnonent leiu à une mjoairoatn de 25 %.

(2) Arctile 2 étendu suos réserve du repesct des diitpsinooss de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée.
Il eernrta en viuuger le pieremr juor du mios qui siut la pilotaciubn au Joruanl offciiel de son arrêté d'extension, suos réserve du droit d'opposition par les siytcndas non srateaignis dnas les cdoointnis définies par la loi.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Avenant n 18 du 9 juillet 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SNRPO,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Revalorisation de la grille de salaires de branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les rémunérations hreaoirs btuers alielcbppas à cmoetpr du 1er nvoerbme 2021 snot déterminées dnas le repscet des saliares mniumims saintvus :

(En euros.)

Statut	Niveau/échelon	Taux horaire

En appcltaioin de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, les piaerts sgaeatniris coinnnnveet de ddaeemnr l'extension du présent acrcod au ministère du tvairal aifn de le rredne alipclabpe à l'ensemble des eteriepsnrs eanrtnt dnas le camhp d'application de la ctvieoonnn ctliecvloe ntalionae des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 5 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Conformément aux dsopisotniis de l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé par les snois de la pairte dietlgine auprès des seerivcs crntaeux du ministère chargé du travail.

Article 6 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent arcocd prruoa être révisé sur ddenmae de l'un ou l'autre des snitagaeirs en janognit à sa dmndeae une piooiotrspn de rédaction du (ou des) article(s) dnot la révision est demandée. La dadmene de révision srea examinée dnas les 3 mios qui siunrvot sa présentation adressée à cqhaue sindyact représentatif. Tutoe demdane de révision qui n'aurait pas atuobi dnas un délai de 6 mios à copmetr de la première réunion consacrée à cttee dmeadne de révision srea réputée caduque.
Le présent acrocd pruroa être dénoncé mnyneonat un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane siot de la délégation patronale, siot de la délégation sailaarle dnas luer totalité, l'accord csese d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il cunoitne de porriude efeft peadnnt ecnroe 12 mois, suaf si l'accord de suosttibtuin est cclnou avnat le temre de ces 12 mois.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Pour fiare stuie aux réunions des 20 janvier, 18 mars, 19 mai 2015 et 7 jlileut 2015, le syandict noianatl de la ritauetosarn piuulqbe organisée (SNRPO) et les otisnarinagos sylcnaedis stiniaagers ont convenu, au ttire des négociations sllaearias de bcnarhe 2015, des dtpiisonoiss stineavus au tirte de la rseovoaialrtin de la girlle de searilas de bnhcare et du tavrial à tmeps partiel.

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

Il est ceovnnu que la rémunération anlluene brute ne puorra être inférieure à la smome de :
? 30 000 ? cnenronact l'échelon 1 du nivaeu V de la catégorie « cdares » ;
? 41 136 ? creonncant l'échelon 2 du naveiu V de la catégorie « craeds » ;
? 41 500 ? conneancrt l'échelon 3 du nviaeu V de la catégorie « crades ».

La présente glilre de sairale de brahcne eertnra en aicppliaton à la sutie de l'extension du présent avnnaet tlele que définie dnas son aictlre 4.

Toutefois, il a été covnenu que cette grlile de salraie de brahcne s'appliquera à sa dtae d'effet, siot au 1er nemvbroe 2021, puor les eeertsniprs adhérentes du SRNPO qui eretnnt dnas le camhp d'application de la cvoeontinn cliloctvee naaoltine des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Article 2 - Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En acitlipaopn de l'article L. 2261-23 du cdoe du travail, eu égard au damoine de négociation du présent accord, aunuce siutpailton spécifique n'est prévue puor les einrerptses anayt un eiffcetf inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Égalité de traitement entre les salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'application de cet aocrcd de slairaes doit, dnas une même entreprise, dneonr leiu au repecst du pnciirpe « à tavrail égal, sraliae égal ».

Conformément à ce pipcinre et aux doiitinpsoss du cdoe du tvaaril et de la cvontienon collective, les eniretpsers voleelirnt au repesct de :
? l'égalité de rémunération etnre hmomes et femmes. Les femmes, snas que les abceness puor maternité y fssanet obstacle, se venoit attribuer, dnas les mêmes coitnoinds que les hommes, le nvaeiu de quiaifoatciln et le silaare prévus par la présente cnnoitoven cilltoevce et bénéficient des mêmes conidotnis de potmoiron et/ou d'évolution, nmnmteaot sllraiaae ;
? l'égalité de tnaeiemrtt entre les salariés, elcuxnat nnmamotet ttoue différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Clause d'engagement social
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conscients que le dogualie socail au sien de la barhcne est important, particulièrement dnas un coentxte économique difficile, les paereniarts siuocax eenarotmnt de nlloeuves négociations sur les seliaars au cours du 1er sesrmete 2022.

Article 5 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avannet est clncou puor une durée indéterminée.

Avenant n 22 du 11 avril 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	GHR,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent acorcd cnrceone l'ensemble des salariés embauchés suos ctnorat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y ciporms les cattorns en alternance, anisi que les salariés sumios à une cvennioton alenunle de frofiat en jours, des esentireprs rlnaevet du camhp d'application de la coenotivnn coleicvlte nltanioae des chaînes de cafétérias et assimilés en dtae du 28 août 1998.

Les ersierpntes visées par le champ d'application snot les établissements de chaînes reaenvlt du cdoe NAF 56.10B dnot l'activité pircainlpe cniostse à préparer, à vdnere à tuos teyps de clientèle, des ailtenms et bsionoss variés présentés en libre-service, que le cnelit dpossie sur un ptaelau et pyae anvat consommation, étant précisé qu'une chaîne est au mmuinim composée de toirs établissements aanyt une egnsinee camcimrloee identique.

Article 2 - Minima conventionnels de branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Les rémunérations horreias bretus abacpepills sur le trireritoe métropolitain et les DORM snot déterminées dnas le rescept des sieraals mniima cnoneelintvons snaitvus :

Il etrnera en vgeuiur le peirmer juor du mios qui siut la plotaubiicn au Jruoanl oeififcl de son arrêté d'extension et au puls tôt le 1er nmbervoe 2021, suos réserve du dorit d'opposition par les scatyndis non-signataires dnas les cnooniidts définies par la loi.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En acltpaiiopn de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, les pairets sntagareiis cnnnevoniet de stieiloclr l'extension du présent anenavt au ministère du tvaaril aifn de le rrdnee alpblapcie à l'ensemble des eerptrsneis earntnt dnas le chmap d'application de la cntvnoieon cetovclile nnaaloite des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux altecris L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article 8 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022
Le présent aveannt purroa être révisé sur ddmaene de l'un ou l'autre des sregniaiats en jngniaot à sa dmnaede une poooirtsipn de rédaction du (ou des) article(s) dnot la révision est demandée. La deamdne de révision srea examinée dnas les 3 mios qui svruniot sa présentation adressée à cuhqae snacydit représentatif. Toute dmndeae de révision qui n'aurait pas aoutbi dnas un délai de 6 mios à cmtoepr de la 1re réunion consacrée à cttee dmeande de révision srea réputée caduque.

Le présent aennvat pruora être dénoncé monneanyt un préavis de 3 mois. Si la dénonciation émane siot de la délégation plnrotaae siot de la délégation salraalie dnas luer totalité, l'avenant cssee d'exister à l'expiration du délai de 3 mois. Il cntoiune de poriudre efeft pndnaet ecorne 12 mios suaf si l'avenant de stittsiubuon est ccnolu aanvt le tmree de ces 12 mois.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour fiare stuie aux réunions des 4, 21, 28 jiun et 5 jllieut 2021, le scynaidt nioatanl de la rrtiataesoun publquie organisée (SNRPO) et les onoasgtnriias sceidnlyas sngiiearats snot cnuveons au tirte de la négociation anunlele de brhacne 2021 des disitoonspis siuentavs :

Catégorie	Niveau	Taux horaire

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

Il est cnoevnu que la rémunération aulnnlee butre puor la catégorie cdrae ne purroa être inférieure, puor un salarié tiaarllanvt à tmpes plein, au mtnaont ci-dessous :

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

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

En atipailocpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seitrnaiags du présent aevannt cenvnioennt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération covlnlntneneioe milimane des salariés en fnoiotcn de la taille des entreprises.

En conséquence, les donpstsioiis du présent anevant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eetsrpnires dnas le champ défini à l'article 1er, que luer eitcfeff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 - Égalité de traitement entre les salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Il est rappelé que les euprmloeys snot tunes d'assurer, puor un même tavaril ou puor un tvriaal de vleuar égale, l'égalité de rémunération enrte les femems et les hommes.

Conformément à ce piprince et aux dniiitospsos du cdoe du travial et de la cvniootnen collective, les eiprsnretes voneillret au rceespt de :
? l'égalité de rémunération enrte hmmoes et femmes. Snas que les acbesens puor maternité y feansst obstacle, les fmemes se vieont attribuer, dnas les mêmes ctiiondons que les hommes, le neiavu de qcoiauiialftn et le sarilae prévus par la présente coinnovetn ccilltveoe et bénéficient des mêmes cnodoitins de ptormoion et/ou d'évolution, nmonamett salaalire ;
? l'égalité de trienmetat etnre les salariés, encalxut ntemnamot tutoe différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Si tel n'est pas le cas, les enprtisrees morenttt en ?uvre tuetos les mrseeus uteils puor remédier à ces disparités salariales.

Article 5 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Dans un ctexonte d'inflation qui dumreee soutenue, les pareirnteas scuaoix cnvnenioent de se roveir au puls trad en décembre 2024 aifn d'échanger sur la sutitoain économique et saocile des enpriesrtes et salariés de la bnhacre et d'ouvrir, le cas échéant, des dsoiscnsuis sur la révision des miinma de branche.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent aeannvt est cncolu puor une durée indéterminée.

Il etenrra en vgeuuir le piemerr juor du mios qui siut la pailcbiuton au Juaronl oifiefcl de son arrêté d'extension.

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atecirls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail.

En atcpaioplin de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, les pitears sarieitngas cneinenovnt de siceollitr l'extension du présent anvaent au ministère du tvarail aifn de le rrdnee allcapbipe à l'ensemble des erienstpers earntnt dnas le chmap d'application de la cntonveion celotclvie nltaanioe des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 7 - Révision, modification et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent aenanvt pruroa fraie l'objet d'une révision de tuot ou pitrae de son ctennou dnas les froems et délais prévus par les sitanptlouis coetvelnnnlienos en veguuir et dnas le rpesect des dpisisntoois des acltreis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Le présent anavnet proura être dénoncé dnas les feorms et délais prévus par les slotiiuptnas cleevlinenonnots en vgiuuer et dnas le rscepet des dontsiiiopss des aitecrls du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2024

Le cnxotete économique du sceetur des cafétérias pistesre à être plutôt défavorable aux etpsnereris et à lerus salariés, en rsaoin nanotmmet du ceotxnte inflationniste, des répercussions financières et économiques de la crsie Cviod qui se fnot ercnoe ritesensr aujourd'hui et des récents beclgoas d'autoroutes dnas le cdare de miiaenonftasts agricoles.

Pour autant, malgré les iteincdretus qui pnnaelt sur le secteur, les pearinaerts saicoux ont souhaité améliorer le poiovur d'achat des salariés tuot en insrcanvit dnas l'agenda scoial de la bahrnce une cuslae de rvroeyue à curot tmere puor adoebrr puls laneermgt la qsoutein des rémunérations.

C'est aisni qu'à l'issue de pelruuiss séances de négociations, les osaitnrioagns slycendais de salariés et le GHR snot pvearnus à un aocrcd fianxt les naveouux mimnia aplpliacebs aux salariés de la branche, en paennrt en cotpme les ojebictfs d'égalité poinelrleosnsfe entre les hmomes et les femmes, d'une part, et de viastlraooin des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 20 décembre 1999

En vigueur en date du 29 déc. 1999

Snot reednus obligatoires, puor tuos les euemropyls et tuos les salariés cpmrios dnas son cmhap d'application, les dtinoipsisos de la cionnvoten ctelclvioe noiaantle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à l'exclusion :

- du septième alinéa du ponit " délégué du psoenrnel " à l'article 9-2 et riatelf à l'exercice du driot de réunion ;

- du deuxième alinéa de l'article 13-10 rtielaf au nbrmoe de mdnatas d'un salarié à tpems pearitl ;

- l'avant-dernier alinéa de l'article 26 raitlef aux rntstoiserasss des DOM-TOM.

L'article 7 est étendu suos réserve des dnispstioois de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le troisième treit du deuxième alinéa du point " délégué du porennesl " à l'article 9-2 et ritelaf à un collège de cdears est étendu suos réserve des dooipsinsits de l'article L. 433-2 du cdoe du travail.

Le piermer alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve des dispisooitns de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Altcrie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eolyerumps et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cnooinetvn cliltoceve naiaontle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dtiosnsoiips de l'avenant n° 1 du 2 décembre 2003, retialf à la glilre de salaires, à l'interruption journalière d'activité des salariés à tepms pareitl et au taavril de nuit, à la coinovtenn cvtloiclee susvisée, à l'exclusion des teemrs " tmtisrereil ou anuenl " mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 2 patornt mafdiooicitn de l'article 13 (Conditions d'emploi et de rémunération du psnereonl à temps partiel) de la citnnevoon collective, cmome étant canrroites aux dtsiioonipss des aelrtics L. 212-4-2 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.

L'article 3 agbnearot et remplaçant l'article 14 (Travail de nuit) de la cteoivnonn colivectle est étendu suos réserve de l'application des aerictls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tiaavrl solen lueslqes la msie en plcae dnas une eitensprre ou un établissemenet du

ARRETE du 18 juillet 2005

En vigueur en date du 18 juil. 2005

Atrlice 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les erpuoyelms et tuos les

Le sixième alinéa de l'article 26 railtef à la coauionimmtcn du tabaleu des départs en congés est étendu suos réserve des dpitnisoosis de l'article D. 223-4, alinéa 2, du cdoe du travail.

L'article 32-1 est étendu suos réserve des dosoptsiiins du septième alinéa de l'article 7 de l'accord ninaoatl ipreeonfotsnsrneil de msitoueanslain du 10 décembre 1977.

L'article 32-3 est étendu suos réserve des dtoioisspnis du septième alinéa de l'article 7 de l'accord nantoail ineosriperfnnsetol de miasotsainelun du 10 décembre 1977.

Le pmierer alinéa de l'article 38-1 est étendu suos réserve des dsiosntoiips réglementaires ptornat fotaiixn du sraliae mnmiuim de croissance.

L'extension des eftefs et sntincoas de la cenoonvtin cotevllice susvisée est faite à daetr de la piciotubaln du présent arrêté puor la durée rnetast à cruoir et aux cnntioodis prévues par ldtiae convention.

Le dueeticrr des rtoaniles du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oifficel de la République française.

Fiat à Paris, le 20 décembre 1999.

taairvl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son etoexnsin à de neouvells catégories de salariés est subordonnée à la ccolnsuoin d'un aorccd de bcahrne étendu ou d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement qui diot conneitr l'ensemble des causels définies à l'article L. 213-4.

Artilce 2

L'extension des efetfs et stconnias de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pliauobcitn du présent arrêté puor la durée ratnset à criuor et aux cdtiooinns prévues par ldeit avenant.

Aitrlce 3

Le drtueicer des rtnaelios du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn ofciefil du ministère, flcsuacie cveniontnos ctvelielcos n° 2004/2, dlpisnobie à la Deoitrcin des Jrauunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

salariés cpimros dnas le cmahp d'application de la cveniootnn cicolltvee noaanitle des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par arrêté du 20 décembre 1999, les dntoiposisis de :

- l'avenant n° 2 du 2 mai 2005, rteliaf à la gllrie de ciafiatsislcon

de la catégorie des cadres, à la cintonvoen coitlcvele susvisée ;

- l'avenant n° 3 du 9 mai 2005, rtilaef à la gillre de salaires, à la cinvneoton clvletoice susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doispintosis réglementaires pnaortt fitxaion du siarale mimiunm ieosnptnfnroseirel de croissance.

Ailtrce 2

L'extension des eteffs et sotnnaics des avneants susvisés est fatie à detar de la plcbauioitn du présent arrêté puor la durée rnatset à

ARRETE du 12 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Actirle 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les emporlueys et tuos les salariés cmirops dnas le cmahp d'application de la cneooinvtn ceivltcloe nloaniate des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 20 décembre 1999, les dptiooisinss de l'avenant n° 4 du 17 jniaver 2006 (annexes), rtleiaf à la glilre de salaire, la ctlsiaiofsican des cercftitias de qiaotlufaciin prolnonsesiflee et la msie à la retraite, à la cnnoevtion ctoivclele nltaoanie susvisée à l'exclusion de l'article 3 raletif à la msie à la rirtaete des salariés âgés de 60 à 65 ans, cmome étant cniaotrre à l'objectif d'intérêt général d'emploi des sinreos tel qu'énoncé, notamment, dnas le paln d'action concerté puor l'emploi des snieros présenté par le Piremer mtisinre le 6 jiun 2006.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des ciuror et aux conniiodts prévues par lstdeis avenants.

Atcirle 3

Le dicrueter des reioltnas du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oiifecfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des ananevts susvisés a été publié au Btleilun oficfeil du ministère, fasciclue cnoovtinnes clevcleitos n° 2005/22, dlinspiobe à la Doicrtein des Juaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 .

diiiosopnsts réglementaires pnraott fxotiian du slaraie muiimnm itornseprnoifsneel de croissance.

Aitlcre 2

L'extension des etfefs et scntinoas de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pcbtuiioaln du présent arrêté puor la durée rsnteat à curoir et aux cidnoontis prévues par liedt avenant.

Aitclre 3

Le dtcirueer général du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oifciefl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln ofcfiiel du ministère, flciscuae cotinnonevs cevtolielcs n° 2006/9, dbislpione à la Diercoitn des Juurnaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 16 du 15 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
Le troisième alinéa de l'article 5.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
A l'article 9, les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)

JORF n°0045 du 22 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les stipulations de l'avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.
Le 5e alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Les termes « au plan national » figurant au 3e alinéa du point a de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
Les termes « au plan national » figurant au dernier alinéa du paragraphe « Réunions préparatoires » du point b de l'article 3.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
Les termes « au niveau national » figurant à l'antépénultième alinéa du point b de l'article 3.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
L'alinéa 1er de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
L'alinéa 1er de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 août 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et

assimilés (n° 2060)

JORF n°0187 du 13 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les stipulations de l'accord professionnel du 10 décembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
La première phrase au 1er alinéa de l'article III-1) est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient au respect de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
Au 4e alinéa de l'article III, les termes « et de contrats aidés » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect de l'article L. 6324-1 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article III -1) est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Au 6e alinéa de l'article III-2), les termes « l'acquisition de blocs de compétences d'une certification et/ou diplôme répertoriés en annexe du présent accord et enregistrés au répertoire spécifique » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des articles D. 6324-1 et L. 6325-13 du code du travail.
Au 1er alinéa de l'article III-3), les termes « ou au répertoire spécifique (Art. L. 6113-6 de la loi du 5 septembre 2018) » et le 3e alinéa de l'article III-3) sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des articles L. 6324-3 et L. 6113-6 du code du travail.
Au 3e de l'article X et au 4e alinéa de l'article XII, les termes : « la dénonciation devra être motivée » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
Au sein de l'annexe 1, les paragraphes mentionnés ci-dessous sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- « La certification professionnelle en langue PIPPLET :

La certification PIPPLET atteste du niveau en langue d'une personne dans un contexte de communication professionnelle. Elle mesure l'expression et la compréhension, à l'oral et à l'écrit, selon les niveaux et critères du cadre Européen de Référence pour les Langues (CECRL). La certification détaille également les résultats sur les axes de la prononciation, de la grammaire, de la cohérence du discours, du vocabulaire et de l'aisance. L'objectif est de certifier la capacité réelle d'une personne à travailler et à communiquer dans une langue étrangère, en particulier à l'oral face à des interlocuteurs natifs. Positionnement nécessaire lorsque les certifications incluent un niveau de langue minimum à l'exercice du métier tel que le CQP Exploitant(e)en Restauration.

- Le certificat de langue des signes Française appliqué (NA1) :

La diversité de nos employé(e)s et des client(e)s obligent la branche à promouvoir le langage universel. Le ou la salarié(e)e peut être amené(e)à produire des phrases et des expressions simples en Langue des Signes dans le cadre de relation avec l'équipe, ou de son activité auprès des client(e)s. Les diplômes de compétences en langue, française ou langues étrangères (DCL) : Dans un même objectif, ces diplômes sont nécessaires à la communication dans le cadre de la relation dans l'équipe et vers les client(e)s.

- Référent AFEST : Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de Travail : cette certification est liée à la nouvelle définition des actions de formation et permet l'obtention des compétences suivantes : Identifier les besoins d'apprentissage en situation de travail au regard du profil de départ de l'apprenant (e) et des exigences opérationnelles du métier et/ou des évolutions attendues Préparer et organiser un itinéraire de formation en situation de travail (F.E.S.T.) et repérer les modalités pédagogiques adaptées Accompagner et former un(e) apprenant(e) en situation de travail et l'amener à développer des capacités de réflexivité et de prise de recul sur sa pratique Mener des entretiens de feed back et d'évaluation des acquis du/ de l'apprenant(e) en terme de compétences et de résultats atteints Rendre compte sur la qualité et les effets de la formation sur l'apprenant(e) et sur le collectif de travail
- Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur(rice) en entreprise » : le Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) « Formateur(trice) en entreprise », certifie les compétences pédagogiques et les capacités des individus à préparer et animer des sessions de formation au sein de leur organisation. Cette certification a pour objet de reconnaitre et certifier les compétences des individus qui exercent des missions de formation en entreprise ou formation interne. Elle porte sur les 3 domaines de compétences :

Préparer et structurer une séquence de formation ;
Animer une séquence de formation ;
Evaluer une séquence de formation.

- Certificat professionnel FFP « animation de groupes en formation professionnelle » : ce certificat atteste des Capacités à s'intégrer dans l'environnement de la formation professionnelle pour adulte, à proposer son offre de formation, à concevoir l'ingénierie de formation et pédagogique et un système d'évaluation, à animer un groupe.
- Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur(rice)(trice) en entreprise » : la certification a pour objet de reconnaître les aptitudes des tuteur(rice)s (trices) à accompagner les jeunes et/ou les adultes dans leur démarche d'apprentissage d'un métier. De valoriser la fonction tutorale dans l'entreprise, en montrant qu'elle ne contribue pas seulement à la réussite scolaire des jeunes mais qu'elle est une composante essentielle du management des compétences dans l'entreprise, de l'efficacité et de la performance des processus de travail (démarches, procédures) au sein des entreprises et/ou des institutions De professionnaliser le tuteur(rice) (trice) en l'amenant à porter un regard critique sur sa propre pratique et l'améliorer le cas échéant.
- Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise : La certification vise à former des salarié(e)(e) s sur des compétences permettant de gérer leurs projets de création et de réalisation d'outils de communication vidéo, sans être des infographistes ou des spécialistes du digital. Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST. Elle permet à des professionnels, non spécialistes du digital, de se doter des compétences et outils de production de vidéo indispensables dans des conditions optimales : définition et règlementation du projet vidéo en fonction des besoins de l'entité et ce, en s'inscrivant dans sa stratégie de communication, réalisation des éléments sources (prise de vue / captation d'image) et des livrables définis par le projet, maîtrise des contraintes techniques et règles inhérentes à l'univers de la vidéo.
- Certificat professionnel FFP « Vidéo et montage bases techniques » : ces compétences sont nécessaires pour acquérir la maîtrise des règles de cadrage et de la construction des plans, de la prise de son, de la gestion de l'éclairage, de la conception d'une vidéo, des règles de tournage, du montage de la vidéo avec logiciel, pour être en mesure de participer/contribuer à la réalisation de vidéos. Compétences nécessaires et qui se retrouvent notamment sur le dispositif AFEST.
- Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale : la certification vise à former des professionnels pour acquérir les compétences nécessaires pour mener une réflexion globale sur les outils digitaux d'une entreprise et leur intégration dans une stratégie de développement sans être des spécialistes du digital pour autant.
- Certificat professionnel FFP management des Ressources Humaines : le management des ressources humaines est stratégique et en pleine évolution dans les entreprises, nécessitant un réel professionnalisme. Cette certification est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés. Ce certificat va permettre aux salarié(e)(e) s d'acquérir les compétences, les savoir-faire techniques et relationnels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue, facteur clé de l'efficacité globale de l'entreprise. »

Au sein de l'article I de la seconde partie de l'annexe 1, les

alinéas 7 à 16 du paragraphe « Les certifications liées aux compétences dans le domaine de la relation client » sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.
Au sein l'annexe 2, les certifications visées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Certification professionnelle en langue PIPPLET Répertoire spécifique RS2634 221768 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- Certificat de langue des signes Française appliqué (NA1) autre RS4088 103911 sans niveau spécifique 136 15250 sans
- Bilan de compétences autre RS3592 93559 sans niveau spécifique 415 15081 sans
- Référent AFEST : Accompagnement des apprentissages et de la formation en situation de travail Répertoire spécifique RS2428 83899 sans niveau spécifique 333 44577 31/12/2021
- DCL Portugais Diplôme de compétences en langue pour le Portugais Répertoire spécifique RS602 68841 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Italien Diplôme de compétences en langue pour l'Italien Répertoire spécifique RS598 68839 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Espagnol Diplôme de compétences en langue pour le Russe Répertoire spécifique RS603 68843 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Espagnol Diplôme de compétences en langue pour l'Espagnol Répertoire spécifique RS591 68838 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Allemand Diplôme de compétences en langue pour l'Allemand Répertoire spécifique RS587 68834 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Chinois Diplôme de compétences en langue pour le Chinois Répertoire spécifique RS590 68837 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Anglais Diplôme de compétences en langue pour l'Anglais Répertoire spécifique RS46 68833 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- DCL Arabe Diplôme de compétences en langue pour l'Arabe Répertoire spécifique RS589 68835 sans niveau spécifique 136 15254 01/01/2021
- Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de formateur en entreprise » Répertoire spécifique RS105 85539 sans niveau spécifique 414 44577 sans
- Certificat professionnel FFP « animation de groupes en formation professionnelle » Répertoire spécifique RS1607 88455 sans niveau spécifique 333 15054 sans
- Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer la mission de tuteur en entreprise » Répertoire spécifique RS91 85540 sans niveau spécifique 414 44588 sans
- Certificat de capacité à concevoir et produire des contenus vidéos de son entreprise Répertoire spécifique RS3840 103945 sans niveau spécifique 326 46264/4622 sans
- Certificat professionnel FFP « Vidéo et montage bases techniques » Répertoire spécifique RS1524 87683 sans niveau spécifique 323 46277 sans
- Certificat professionnel FFP management des Ressources Humaines Répertoire spécifique RS870 86398 sans niveau spécifique 315 33054 sans
- Certificat de capacité à l'élaboration d'une stratégie marketing digitale Répertoire spécifique RS2954 96525 sans niveau spécifique 320 34093 sans

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060)

JORF n°0220 du 21 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les stipulations de l'accord du 15 juillet 2021 relatif au dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les 1er et 3e alinéas de l'article 2 sont exclus de l'extension dans la mesure où les entreprises ou établissements ont la possibilité de produire ou modifier un document unilatéral fondé sur le présent accord de branche sans obligation de négociation préalable, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
Le 7e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.
Le 1er alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.