

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**  
**(12<sup>e</sup> édition. – Août 2004)**

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2005**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : *ASET0550655M*  
IDCC : *1266*

Entre :

Le SNRC ;

Le SNERRS,

D'une part, et

La FGTA-FO ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de décliner dans la branche de la restauration de collectivités les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il complète l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de considérer la réforme de la formation professionnelle comme une opportunité majeure pour à la fois répondre aux enjeux spécifiques du secteur de la restauration collective, développer les compétences des personnels des entreprises et favoriser leur promotion sociale.

A travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- de reconnaître, développer les compétences et les qualifications du personnel des entreprises de restauration de collectivités, en leur permettant notamment de s'adapter à l'évolution des technologies, des organisations et des métiers de la restauration collective ;
- de développer la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés de ce secteur d'activité ;
- d'inciter les jeunes à rejoindre les entreprises de ce secteur par l'alternance, en leur permettant de réussir leur formation et en facilitant leur intégration dans l'entreprise ;
- de reconnaître et de valoriser la fonction tutorale ;
- de manière générale, d'inciter les salariés à devenir acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle.

A cette fin, ils conviennent :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) et par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996.

## **Article 2**

### *Le plan de formation*

Les signataires du présent accord, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation, celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation, entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

#### 2.1. Les actions d'adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

## 2.2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, le départ en formation peut conduire, par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Ces actions donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

## 2.3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :
  - dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle ;
  - dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

Les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés le soin de définir les conditions de mise en œuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent en dehors du temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Le développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés*

##### **3.1. La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

Les parties signataires du présent accord décident de favoriser la mise en place de contrats de professionnalisation dont l'objet est l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE-IH, notamment les CQP existants et à venir, ou une qualification professionnelle reconnue ou à reconnaître dans la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Les parties signataires :

Affirment que, outre les qualifications traditionnelles reconnues dans le secteur des HCR, sont reconnues celles :

- d'employé technique de restauration (ETR) ;
- d'employé qualifié de restauration (EQR) ;
- de chef gérant.

S'engagent :

- en priorité à faire aboutir le chantier visant à faire reconnaître l'ETR et l'EQR en tant que CQP ;
- à poursuivre cette démarche pour les qualifications suivantes :
  - employé de restauration ;
  - responsable de satellite ;
  - responsable de point de vente ;
  - chef de secteur.

Les parties signataires conviennent de réexaminer périodiquement ces priorités.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- lorsque le référentiel du diplôme recherché ou de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat de professionnalisation pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et, d'une façon générale, toute personne sans qualification à la recherche d'un emploi.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat est de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Cette durée peut être inférieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, dans la limite de 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, en fonction du niveau du bénéficiaire, de l'emploi occupé et du référentiel de formation.

Cette durée peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune :
  - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ;
  - non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - visant une formation diplômante (telle que CAP, bac professionnel, BTS...);
  - ou si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un demandeur d'emploi en situation de réinsertion particulièrement difficile ;
- tout public défavorisé désireux d'entrer ou de se réinsérer dans les métiers de la restauration collective.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par le FAFIH-OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus percevront pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération correspondant à la rémunération minimale de la convention collective nationale, sans pouvoir être inférieure au SMIC.

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat, incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

A l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE-IH, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

L'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans des conditions fixées dans le document annexé au contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Les dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise s'appliquent de plein droit aux titulaires de ces contrats.

### 3.2. La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

Les parties signataires décident la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dans un emploi tout au long de leur vie professionnelle.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la branche de la restauration collective, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés et plus généralement aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés dont l'emploi pourrait être menacé.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE-IH (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivités ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE-IH.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation du niveau des compétences acquises précédemment, réalisée pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de prendre en compte toute possibilité de diplôme ou de titre à finalité professionnelle lié à la branche.

Outre la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE-IH, des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE-IH, les qualifications professionnelles dont la liste est établie ci-dessous sont accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation :

- la liste des qualifications visées à l'annexe 2 de l'accord collectif national professionnel du 15 décembre 2004 ;
- employé technique de restauration (ETR) ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- chef-gérant ;
- certification tuteur.

Au-delà de ces qualifications, les partenaires sociaux veilleront à compléter cette liste en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises.

Les parties signataires de cet accord affirment tout l'intérêt qu'elles portent au travail de la CPNE-IH. En ce sens, elles prévoient d'examiner, avec la CPNE-IH, l'opportunité de créer des CQP correspondant aux qualifications énumérées ci-dessus et à celles qui pourraient être reconnues dans le futur.

Dans le cadre de ce travail avec la CPNE-IH, les parties signataires souhaitent que cette dernière puisse intégrer les qualifications reconnues dans la liste des qualifications à transmettre à la commission nationale de la certification professionnelle de façon à rendre accessible la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés de la branche.

Tout salarié relevant des publics prioritaires peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation d'au moins 2 salariés ;
- à la décision financière du FAFIH-OPCA de refuser ou accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par le FAFIH-OPCA.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre des actions de formation liées à l'évolution des emplois et ainsi qu'à celles relatives au développement des compétences, après accord formalisé du salarié. Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

### 3.3. Le développement de la fonction tutorale

3.3.1. Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

3.3.2. L'accès à la fonction de tuteur suppose le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur. L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

L'entreprise veillera à ce que l'exercice de la fonction de tuteur n'affecte pas la rémunération globale du salarié tuteur.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise, bénéficier d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 1 stagiaire ou de 2 stagiaires au plus s'ils sont sur le même site. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Tous les 3 mois, le tuteur aura un entretien avec son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, avec le responsable formation professionnelle compétent afin d'évaluer les conditions d'exercice du tutorat et procéder, si besoin, aux régularisations nécessaires pour un bon exercice de sa mission formatrice.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

3.3.3. Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires décident que le FAFIH-OPCA assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

3.3.4. Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les collaborateurs qui exerceront une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficieront d'une prime de tutorat.

Cette prime sera calculée sur la base d'un montant minimum de 2 % du salaire brut de base mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de la période de professionnalisation.

## Article 4

### *Le droit individuel à la formation*

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

#### 4.1. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation s'effectue à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

##### a) Principe

Les parties signataires conviennent que les droits du salarié, compte tenu de l'ancienneté acquise, s'apprécient au 31 décembre de chaque année civile pour utilisation dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Cette information s'effectue par tout moyen écrit ou moyen informatique sur un support au choix de l'employeur.

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités définies au niveau de la branche et à l'issue de l'entretien professionnel.

##### b) Mesure transitoire pour 2004

Pour l'année 2004, les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient d'un droit individuel à la formation à hauteur de 14 heures.

Pour en faciliter la mise en œuvre, à titre exceptionnel, ce crédit pourra être utilisé à compter du 7 mai 2005 ou cumulé au 1<sup>er</sup> janvier 2006 avec les droits acquis au titre de l'année 2005, soit 34 heures pour un temps plein.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, le même calendrier s'appliquera selon les dispositions prévues à l'article 4.2.

#### 4.2. Durée

Tout salarié en contrat à durée indéterminée justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans la limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, titulaires d'un seul contrat de travail, la durée du droit individuel à la formation est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus), dans la limite de 20 heures et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail s'appliqueront.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée *au pro rata temporis*, plafonnée à 120 heures.

Par accord d'entreprise, des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

#### 4.3. Suspension

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du droit individuel à la formation de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 56 jours calendaires d'absence (soit 8 semaines), consécutifs ou non, sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation dont la durée sera proratisée en fonction de son temps de travail.

En cas de congé maternité ou d'accident de travail (dans la limite de 1 an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail), ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

#### 4.4. Salariés intermittents

Pour les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, les périodes de suspension non travaillées du contrat de travail au titre des congés scolaires seront prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Le salarié intermittent acquiert, au titre du droit individuel à la formation, les mêmes droits qu'un salarié non intermittent qui aurait la même durée de travail hebdomadaire.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent se déroulera hors temps de travail et donnera lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

#### 4.5. Procédure

##### a) Conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du droit individuel à la formation, doit formuler sa demande par écrit, soit par lettre remise en mains propres, soit selon les modalités définies par accord d'entreprise, au moins 60 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les modalités de déroulement de l'action ;
- les dates de début et de fin d'action ;
- le coût de l'action ;
- la dénomination de l'organisme prestataire.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

#### b) Cas de refus du droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne relève pas des priorités fixées à l'article 4.6 du présent accord ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.5 a.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH-OPCA.

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration, le FAFIH-OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

#### c) Report de la demande de droit individuel à la formation

Lorsque le FAFIH-OPCA refuse la prise en charge du coût du droit individuel à la formation au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée.

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée à l'article 4.5 a avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

### 4.6. Priorités

Sont prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et de la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique et informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- le développement personnel ;
- l'alphabétisation ;
- le bilan de compétence.

A la demande des partenaires sociaux signataires du présent accord, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de l'évolution des métiers de la restauration collective.

Une formation réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qualification – particulièrement d'un certificat de qualification professionnelle – est éligible au titre d'un droit individuel à la formation prioritaire.

Les parties signataires du présent accord sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (*e-learning*), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

#### 4.7. Réalisation du droit individuel à la formation

Tout droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail et donne lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche, à la demande du salarié, quel que soit le contrat de travail dont il est titulaire, ou de son employeur, une entreprise peut décider de mettre en œuvre un droit individuel à la formation pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie. Dans ce cas un écrit devra constater l'accord des parties.

#### 4.8. Transférabilité du droit individuel à la formation

L'entreprise prestataire, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités, qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans ce même champ d'application, s'engage à maintenir, pour les salariés repris dans le cadre de l'avenant n° 3, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

Le cédant fera figurer sur la fiche signalétique de transfert les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les formations en cours.

Bien entendu, le DIF est transféré dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales.

#### 4.9. Financement du droit individuel à la formation

##### a) Financement des droits individuels à la formation prioritaires

##### 1. Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation prioritaires

Les coûts pédagogiques des droits individuels à la formation prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution professionnalisation au titre du 0,50 % et du 0,15 %.

##### 2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation prioritaires

Les frais de transport, d'hébergement et de repas seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

### 3. Allocation de formation des droits individuels à la formation prioritaires

L'allocation de formation, pour les droits individuels à la formation prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation ou, à défaut, sur la contribution au titre du plan de formation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du droit individuel à la formation et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

#### b) Financement des droits individuels à la formation non prioritaires

##### 1. Coûts pédagogiques des droits individuels à la formation non prioritaires

Les coûts pédagogiques des droits individuels à la formation non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005 au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

##### 2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des droits individuels à la formation non prioritaires

Les frais de transport, d'hébergement et de repas seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % au titre du plan de formation.

##### 3. Allocation de formation des droits individuels à la formation non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004 portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005 au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du droit individuel à la formation et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

## **Article 5**

### *Titre spécial de paiement*

L'employeur pourra éventuellement s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.

La mise en œuvre de ce titre de paiement sera définie par accord de branche dans les conditions fixées ultérieurement par décret.

## **Article 6**

### *Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle*

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre de priorités en matière de formation.

Elles rappellent qu'elles ont conclu, dès 1985, un accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'actualiser et de compléter l'accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

La négociation sur les objectifs, priorités et moyens de la formation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation et du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétence.

#### **6.1. L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définies par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle.

## 6.2. Le passeport formation

Afin de permettre au salarié de disposer d'une traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un accord de branche ou d'entreprise déterminera son contenu et toutes les informations que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

## 6.3. La validation des acquis de l'expérience

Les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle seront appliquées conformément à la négociation en cours sur le sujet (avenant n° 1 du 8 juillet 2004).

## 6.4. Le bilan de compétence

L'accès au congé de bilan de compétences, visé à la section 4 du chapitre 4 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2-27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'organisme visé ci-dessus.

La branche professionnelle reprendra les négociations lorsque le cadre interprofessionnel aura été fixé.

## Article 7

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

La branche de la restauration collective, très sensible à la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, se réserve le droit de lui demander de diligenter des études spécifiques à son secteur d'activité.

Chaque année, à l'occasion d'une réunion paritaire, la branche de la restauration collective définira les objectifs prioritaires qu'elle souhaiterait voir analyser par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les modalités seront définies dans le règlement intérieur de l'observatoire.

### **Article 8**

#### *Entrée en vigueur et extension de l'accord*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent que les accords d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord.

Les accords d'entreprise ne pourront que reprendre ou améliorer les présentes dispositions.

### **Article 9**

#### *Dénonciation ou modification de l'accord*

Le présent accord, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

### **Article 10**

#### *Extension de l'accord*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 7 février 2005.

(Suivent les signatures.)