

Brochure n° 3245

**Convention collective nationale**

**RESTAURATION RAPIDE**

**(7<sup>e</sup> édition. – Mai 2004)**

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET0550201M

Sont insérées dans le titre VI de la convention collective nationale de la restauration rapide les dispositions suivantes :

**ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE**

PRÉAMBULE

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail :

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du

7 décembre 1993, *JO* du 16 décembre 1993), modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *JO* du 18 octobre 2001).

## **Article 2**

### *Hiérarchie*

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

## **Article 3**

### *Objet*

Le présent accord transpose au secteur de la restauration rapide les dispositions conventionnelles et légales relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 et de leurs textes subséquents.

## **Article 4**

### *Objectifs et priorités des actions de formation*

### **Article 4.1**

#### *Objectifs*

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, la qualification, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles aux parcours professionnels des salariés et aux entreprises.

Dans ce cadre, les objectifs et priorités de la formation professionnelle sont définis en prenant en compte les impératifs des entreprises de la branche et les besoins des salariés employés dans ces mêmes entreprises.

### **Article 4.2**

#### *Priorités*

Les actions de formation développées concourent à :

- la maîtrise des savoirs fondamentaux : les parties au présent accord rappellent la nécessité de renforcer les savoirs essentiels mis en œuvre dans le cadre des métiers de la restauration rapide ;
- maintenir ou améliorer l'employabilité du salarié ;
- favoriser l'évolution professionnelle du salarié ;
- favoriser la connaissance, la maîtrise et l'actualisation des savoirs et techniques requis par les métiers de la restauration rapide ;

- développer la connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ;
- acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle dans le cadre des métiers de la restauration rapide ;
- mettre en œuvre une action de bilan de compétences ou de validation des acquis et de l'expérience.

Les priorités ainsi définies peuvent, en tant que de besoin, être complétées par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi éclairée par les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications notamment.

Elles pourront être actualisées par les parties au présent accord, notamment à l'occasion de la négociation de branche qui a lieu tous les 3 ans.

## **Article 5**

### *L'entretien professionnel*

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise. Les entreprises peuvent mettre en œuvre cet entretien suivant un rythme annuel.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peuvent également être fixées par accord d'entreprise, font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, de représentant, d'une information préalable du personnel.

En toute hypothèse, le salarié est informé préalablement de la tenue de l'entretien et dans un délai suffisant pour s'y préparer, qui ne peut être inférieur à 3 jours. Cet entretien se déroule sur le temps de travail. Le temps passé en entretien est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Il est rappelé que l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail.

Sauf opposition du salarié, les conclusions de l'entretien sont formalisées par écrit.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou du salarié. Tout salarié peut saisir directement le responsable d'établissement (voire le supérieur hiérarchique de ce dernier) de toute difficulté constatée dans le déroulement de l'entretien professionnel.

Les entreprises sont invitées à développer des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sur le contenu et la conduite d'un entretien professionnel.

## **Article 6**

### *La formation des salariés*

Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, ou par le salarié en concertation avec l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ou à l'initiative du salarié au moyen du congé individuel de formation.

#### 6.1. Le plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il prend en compte les besoins de formation nés du droit individuel à la formation. Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre également en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer des délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, dans les délais légaux requis, les documents prévus par le code du travail.

Le plan de formation précise la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Il est rappelé que :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans le respect des dispositions légales applicables ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord.

## 6.2. Le droit individuel à la formation

### 6.2.1. Bénéficiaires.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile, sans que celui-ci puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel.

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, dès lors qu'ils comptent une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

En cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour prendre un congé de longue durée non rémunéré par l'employeur (congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. Les suspensions du contrat telles que définies ci-dessus interrompent l'acquisition du droit. L'acquisition du droit sera de nouveau ouvert dès la reprise du travail par le salarié.

### 6.2.2. Appréciation des droits et information.

#### 6.2.2.1. Principe.

Les droits du salarié sont, compte tenu de l'ancienneté acquise, appréciés par année civile au 31 décembre de chaque année, alloués au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. L'écrit est communiqué à l'intéressé par tout moyen approprié, y compris, s'il y a lieu, par un moyen informatique au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année au cours de laquelle les droits sont alloués.

#### 6.2.2.2. Disposition transitoire.

Les salariés qui comptent 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 sont informés, au plus tard avant la fin du mois de mai 2005, des droits acquis (20 heures) et du fait qu'ils pourront les exercer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 conformément aux dispositions de l'article 6.2.11, sauf cas de démission ou de licenciement.

### 6.2.3. Cumul des droits.

Le cumul des droits ouverts est au plus égal à une durée de 120 heures sur 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de 120 heures.

#### 6.2.4. Actions prioritaires.

Les actions de formation mises en œuvre prioritairement dans le cadre du droit individuel à la formation sont celles définies à l'article 4.2 du présent accord qui peuvent être complétées ou actualisées dans les conditions énoncées audit article. L'exercice des droits peut s'articuler avec les actions du plan de formation notamment.

#### 6.2.5. Mise en œuvre des droits.

Les modalités et leur calendrier de mise en œuvre sont arrêtés par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentant élu, le personnel est préalablement informé. Cette consultation, ou cette information, porte notamment sur les étapes suivantes de mise en œuvre :

- à l'occasion de l'entretien professionnel ou de tout autre entretien sollicité par le salarié ou initié par ce dernier suivant les modalités en vigueur dans l'entreprise, l'intéressé évoque avec l'employeur ses orientations en termes d'action de formation ;
- à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié formalise sa demande par écrit. Outre la nature de la formation envisagée, il précise sur sa demande la date et les heures prévisibles de l'absence ainsi que les références de l'organisme dispensateur et le coût de la formation. Il appartient à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année pour formaliser leur demande ;
- à défaut de réponse dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, le silence gardé par l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus ;
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise ;
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

#### 6.2.6. Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Dans les entreprises qui en sont dotées, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation à l'occasion de la consultation annuelle organisée sur le plan de formation. Les informations sont, s'il y a lieu, transmises préalablement à la commission formation.

#### 6.2.7. Suivi de la formation.

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail (exemples : jours RTT, congés payés, congés sans solde...). Toutefois, pour des raisons particulières, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord convenir que la formation s'exerce, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Pour les travailleurs de nuit, l'exercice des droits au titre du droit individuel à la formation ne doit pas affecter le respect du temps de repos entre 2 journées de travail.

#### 6.2.8. Allocation de formation et protection sociale.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation, cumulable avec l'indemnité compensatrice de congés payés s'il y a lieu, calculée dans les conditions légales en vigueur. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles conformément aux dispositions légales.

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

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Afin de permettre au plus grand nombre d'exercer les droits en termes de droit individuel à la formation, des coûts indicatifs par type de formation pourront être arrêtés annuellement après consultation du comité d'entreprise dont l'avis sera éclairé par les réflexions de la commission formation. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés. En l'absence de représentation élue, le personnel sera informé préalablement des orientations arrêtées par le chef d'entreprise.

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Les modalités pratiques de mise en œuvre seront définies ultérieurement par accord de branche et s'effectueront dans les conditions fixées par décret.

Il est en outre expressément convenu que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au niveau de la branche, contribue notamment, dans la limite de 20 % des sommes collectées au titre de la professionnalisation, au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions

de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 4-2 du présent accord, pour l'exercice du droit individuel à la formation. La section paritaire professionnelle (SPP) s'assure du suivi du financement.

Dans une limite équivalente, les sommes versées à l'OPCA désigné par la convention collective de la restauration rapide, au titre du versement obligatoire lié à la mise en œuvre du plan de formation, sont consacrées au financement de l'allocation ainsi que des frais de formation, de transport, d'hébergement et de restauration selon le barème en vigueur dans l'entreprise. Dans le cadre de ces dispositions, lorsque l'entreprise n'a pas répondu favorablement à une demande du salarié, au motif que celle-ci excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée, elle en informe l'OPCA désigné par la branche qui examine en priorité le financement de cette action dès lors qu'elle s'inscrit dans les priorités définies à l'article 4.2 du présent accord.

#### 6.2.10. Départ de l'entreprise.

##### 6.2.10.1. Licenciement.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

##### 6.2.10.2. Démission.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

##### 6.2.10.3. Départ en retraite.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

##### 6.2.10.4. Changement d'employeur.

Tout salarié transféré en application de l'article L. 122-12 du code du travail bénéficie auprès du nouvel employeur des droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.



### 6.2.11. Entrée en application et dispositions transitoires.

Tout salarié qui compte 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d'un droit acquis de 34 heures au titre du droit individuel à la formation. Les droits sont appréciés *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Les droits alloués seront mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

La période qui s'étend jusqu'à cette date est mise à profit par chaque entreprise pour, avec le concours de l'OPCA désigné au niveau de la branche :

- assurer l'information des salariés, s'il y a lieu dans le cadre de l'entretien professionnel notamment, et des représentants du personnel, à l'occasion de la consultation sur le plan de formation ;
- mettre en œuvre les outils internes nécessaires à l'entrée en application du droit individuel à la formation ;
- permettre aux salariés de pouvoir exercer les droits acquis au titre du droit individuel à la formation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### 6.3. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, dans le respect des dispositions légales applicables, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

## Article 7

### *Professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré (tel que recommandé par l'OPCA désigné au niveau de la branche) ou centre de formation agréé, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 7.1. Contrat de professionnalisation

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Cet article vise une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Ces contrats sont mis en œuvre dans le respect des dispositions légales. Les parties conviennent de ce qui suit :

- l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour :
  - les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour les demandeurs d'emploi pour qui une professionnalisation s'avère nécessaire afin de favoriser leur retour dans l'emploi, qui suivent une formation figurant sur la liste établie par la CPNE ou en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;
  - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (BTS, CAP...) notamment en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme spécifique au métier de la restauration rapide ou conduisant à un tel métier.
- pour les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans la limite de 33 % de cette durée.

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les personnes sorties du système éducatif sans qualification ou avec une qualification insuffisante pour occuper un emploi proposé et qui peuvent ainsi accéder à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou qualification professionnelle.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

## 7.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de

salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou figurant sur la liste établie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

La CPNE définit les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles et des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, ainsi que la liste des catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA sont définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

### 7.3. Dispositions financières

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 €. Toutefois, ce montant sera modulable en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

### 7.4. Tutorat

L'entreprise désigne un tuteur chargé de suivre les stagiaires accueillis en son sein au titre de l'un des contrats comportant une formation. Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, choisi en fonction

de ses aptitudes pédagogiques renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée, justifiant d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés en contrat de professionnalisation.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir les stagiaires et de dresser un bilan de leurs acquis professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme du contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du stagiaire et, le cas échéant, avec l'organisme de suivi.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des stagiaires. Elles veilleront à ce que l'exercice de ces fonctions de tuteur n'affecte pas leur rémunération.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions menées dans le cadre de l'insertion des stagiaires et des missions confiées aux tuteurs. Un bilan est effectué entre le tuteur et le stagiaire.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, un accord sera recherché avec l'OPCA afin d'assurer la prise en charge de ces actions, ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation.

### 7.5. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par les commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

## Article 8

### *Passeport formation*

Il est rappelé que, afin 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.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Les entreprises du secteur sont invitées à favoriser la mise en œuvre de ces passeports dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

## **Article 9**

### *Egalité*

Les actions de formation mises en œuvre tiennent compte de la nécessaire égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation. Si, dans une entreprise, les informations chiffrées, issues notamment du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une progression du taux d'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs de formation.

La même appréciation pouvant déboucher sur les mêmes actions pourra être formulée annuellement en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés.

## **Article 10**

### *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'accordent pour solliciter de l'OPCA désigné qu'il assure, au moyen des ressources qu'il collecte au niveau de la branche, une large information des dispositions du présent accord auprès des salariés des entreprises du secteur de la restauration rapide et ce par tout moyen qu'il jugera approprié.

## **Article 11**

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

#### 11.1. Comité paritaire de pilotage

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire composé d'un représentant par organisation syndicale nationale de salariés représentative et d'autant de représentants des organisations d'employeurs, choisi par et parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Ce comité fixe l'orientation des travaux de l'observatoire compte tenu des financements obtenus de l'OPCA et se réunit au moins une fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres.

## 11.2. Observatoire

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications composé d'un représentant des organisations syndicales nationales de salariés représentatives et d'un représentant des organisations syndicales, choisis par et parmi les membres du comité paritaire de pilotage.

Cet observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Cet observatoire met en œuvre les travaux sur la base des orientations définies par le comité paritaire de pilotage compte tenu des financements obtenus par l'OPCA. A cet effet il se réunit au moins une fois par an. Pour la réalisation de ses missions, l'observatoire pourra recourir à des experts extérieurs.

Les travaux de l'observatoire sont transmis à la CPNE.

## 11.3. Commission paritaire nationale de l'emploi

Sur la base des travaux de l'observatoire transmis à la CPNE, celle-ci examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche.

## 11.4. Financement

L'OPCA désigné assurera le financement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

### **Article 12**

*Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation*

#### 12.1. Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

#### 12.2. Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### 12.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 22 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNARR.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;

Fédération des services CFTD ;

INOVA CFE-CGC ;

Syndicat national CFTD hôtellerie ;

CGT.