

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION  
DE COLLECTIVITÉS**

---

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

---

**ACCORD PROFESSIONNEL DU 28 MARS 2007**

RELATIF AUX OBJECTIFS, AUX PRIORITÉS ET AUX MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'HÔTELLERIE, LA RESTAURATION ET LES ACTIVITÉS CONNEXES

NOR : *ASET0750535M*

IDCC : *1266, 1979*

---

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 934-2 du code du travail, tel qu'il résulte des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991 et n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle continue.

**PRÉAMBULE**

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, ci-après désigné « ANI du 5 décembre 2003 », et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ci-après désignée « loi du 4 mai 2004 », font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel de se réunir au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle » respectivement le 22 mai 1985 pour l'industrie hôtelière et le 22 février 1985 pour la restauration collective.

Conscients, déjà, que la formation professionnelle est un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, aussi bien pour les entreprises que pour les salariés, les partenaires sociaux avaient alors mis l'accent sur la nécessité de parvenir à une adéquation aussi étroite que possible entre les qualifications requises sur le marché du travail et la formation dispensée, afin de répondre tant à la satisfaction des besoins individuels des salariés qu'aux exigences induites par le développement et la transformation des entreprises du secteur.

Un avenant du 27 octobre 1992, conclu à la suite de l'ANI du 3 juillet 1991 et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, a modifié l'accord du 22 mai 1985. L'accord du 25 février 1985 a, lui, été modifié par l'avenant n° 1 du 24 mai 1994.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage – filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est « le premier choix » d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « savoirs » professionnels –, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière », ci-après désigné « accord du 14 décembre 1994 ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de ces différents accords professionnels.

Comme le souligne le « portrait sectoriel » publié par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en juin 2006, l'hôtellerie, la restauration et les « activités connexes » sont une activité de services, dont l'une des caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Les parties signataires rappellent que le secteur est constitué par plusieurs branches professionnelles :

- la restauration de type traditionnel ;
- la restauration collective ;
- l'hôtellerie ;
- les cafés et débits de boissons ;
- les traiteurs et organisateurs de réception ;
- la thalassothérapie ;
- les bowlings ;
- les casinos. (1)

---

(1) La branche Casinos a conclu des accords sur la formation professionnelle spécifiques à son activité. Elle est couverte par la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002. Les dispositions du présent accord ne lui sont pas applicables, sauf adhésion volontaire de la branche par accord paritaire.

Ces branches regroupent des activités identifiées dans des conventions collectives nationales distinctes. A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des hôtels-café-restaurants, du personnel des entreprises de restauration de collectivités et des chaînes de cafétérias et assimilées.

Le secteur est confronté, depuis plusieurs années, à un bouleversement du paysage des métiers et à un renouvellement des compétences requises qui s'articulent autour de :

- une évolution des emplois (ceux-ci ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, des relations humaines, commerciales, de marketing...);
- le développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluricompetences à côté d'emplois spécialisés ;
- une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant de la négociation collective, tel qu'issu de la réforme de la formation professionnelle, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à œuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie hôtelière, ci-après dénommée la CPNE-IH ;
- le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, ci-après dénommé le FAFIH ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

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

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

## **Article 2**

### *La nature des actions de formation et leur ordre de priorité*

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité interne et externe des salariés. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir trouvé des possibilités de première insertion professionnelle, ne s'accoutument pas aux spécificités et au rythme d'activité du secteur.

Enfin, historiquement, le secteur est, et demeure, un des secteurs marchands les plus créateurs d'emplois.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité du secteur ;
- insérer durablement les nouveaux salariés ;
- fidéliser les salariés dans le secteur ;
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première – en particulier apprentissage et insertion en alternance – et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches du secteur.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de :
  - s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
  - optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation ;
  - être acteurs de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) ;
- aux entrants :
  - de s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

Elles s'engagent à favoriser les parcours professionnels et soulignent la place de l'expérience dans la construction des acquis des individus et le rôle prépondérant de l'entreprise dans ces acquisitions.

A ce titre, elles expriment leur attachement au développement de la personnalisation des parcours de formation en vue de les sécuriser et d'optimiser les conditions d'une évolution professionnelle réussie et encouragent les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties s'engagent également à développer les stages de promotion professionnelle et sociale (PPS) créés par les instances paritaires du FAFIH en faveur des professionnels du secteur.

Enfin, elles recommandent la réalisation de partenariats nationaux et régionaux permettant de créer des conditions optimales de départ en formation des salariés (conventions, contrats d'objectifs, conclus avec l'Etat, les conseils régionaux,...) et se félicitent du projet de mise en œuvre d'une action de développement de l'emploi et des compétences nationales (ADEC), à déclinaisons régionales, dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

## 2.1. Développer l'acquisition d'une qualification professionnelle par l'alternance lors de l'embauche

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance sous statut de salarié : apprentissage pour la formation initiale (article 6 du présent accord) et contrat de professionnalisation pour la formation continue (article 5 du présent accord).

Les signataires se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun de ces deux dispositifs.

Ils rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification pour la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation.

Ils reprennent à leur compte la volonté conjointe des signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 et du législateur de conférer une portée juridique au concept de professionnalisation, celui-ci projetant l'insertion ou la réinsertion autour d'une formation alternée individualisée.

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière :

- certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière (CQP/IH) ;
- certificats d'aptitude professionnelle (CAP) ;
- brevets professionnels (BP) ;
- mentions complémentaires (MC),

et lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants, les qualifications de niveau supérieur tels :

- le bac professionnel ;
- le brevet de maîtrise ;
- le brevet de technicien supérieur (BTS) ;
- les licences professionnelles.

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial au regard de son intégration durable dans l'entreprise. Il convient, en conséquence, que l'employeur donne aux collaborateurs, notamment au tuteur, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Confirmant l'article 4.2.4 de l'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, étendu par arrêté ministériel du 4 juillet 2005, ci-après désigné « accord du 15 décembre 2004 » et l'article 3.3 de l'accord du 7 février 2005, relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, étendu le 4 octobre 2005, ci-après désigné « accord du 7 février 2005 », les signataires considèrent comme essentiel le développement du tutorat dans l'entreprise et soulignent la nécessité de déployer une formation de tuteur ainsi que l'acquisition d'une certification.

Ces dispositions sont décrites à l'article 6 du présent accord.

## 2.2. Favoriser l'accès des salariés à la formation

Les signataires constatent que, depuis la loi du 4 mai 2004, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (congé individuel de formation [CIF], congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience [VAE]) ;
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

Pour être imputable, une action de formation doit :

- présenter une concordance entre l'objectif poursuivi et la finalité assignée par le législateur à la formation professionnelle continue ;
- s'intégrer dans la typologie des actions de formation établie par l'article L. 900-2 du code du travail ;
- être réalisée dans les conditions fixées à l'article L.920-1 du code du travail, c'est-à-dire « conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».

#### a) Le plan de formation

Le plan de formation est un des moyens qui participent au maintien des salariés dans l'emploi.

Considérant la structure du secteur, composé en large majorité d'établissements de petite taille, et observant les contraintes rencontrées par les employeurs et les salariés (liées aux disponibilités des effectifs, et aux moyens financiers limités), les signataires conviennent de déployer un effort particulier vers ces entreprises (ci-après article 8).

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il peut également prendre en compte les souhaits des salariés.

Ce faisant, la nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle que celle-ci peut offrir aux salariés.

Le plan de formation permet :

- d'anticiper les effets des évolutions technologiques économiques et sociales liées à la compétitivité et au développement de l'entreprise et des branches professionnelles ;
- d'éviter les effets de déqualification et d'exclusion de certaines catégories de personnel.

Il distingue trois catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en œuvre qui figurent dans les accords professionnels des 15 décembre 2004 et 7 février 2005 :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Elles préconisent de ce fait l'organisation d'un plan pluriannuel de formation faisant l'objet, en tant que de besoin, de réajustements annuels, en consultation avec les instances représentatives du personnel.

Elles confirment le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, au titre du plan de formation, les actions de formation relevant des domaines suivants :

Les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités du secteur.

L'accueil : le cœur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client.

Les langues étrangères :

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

La bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels.

La pratique opérationnelle des ressources humaines.

Les techniques de vente, de commercialisation et de distribution.

L'alphabétisation.

L'hygiène et la qualité alimentaire en restauration : les parties signataires estiment nécessaire de rappeler les conditions de réalisation des formations à l'hygiène alimentaire en restauration en vue de leur financement par le FAFIH dans le cadre du plan de formation des entreprises du secteur : (1)

- toute action de formation à l'hygiène doit prévoir une période de formation réalisée en interentreprises (formation en groupe, hors situation de production), d'une durée minimale d'une journée (ou de 7 à 8 heures, consécutives ou non) ;

---

(1) En application de la réglementation européenne, les établissements de restauration doivent être aptes à mettre en place des procédures et à réaliser des autocontrôles établis selon les principes de la méthode HACCP. Pour ce faire, ils ont la possibilité de se référer à un guide de bonnes pratiques d'hygiène, l'objectif étant pour le responsable d'entreprise, outre la finalité essentielle de sécurité des personnes, de pouvoir justifier de la mise en œuvre de tout moyen approprié pour que les salariés soient à même d'appliquer et respecter les instructions permettant de garantir l'hygiène alimentaire. La formation professionnelle apparaît comme un élément essentiel de responsabilisation et revêt, à ce titre, un caractère obligatoire.

- cette part (pratique-théorie en groupe) peut éventuellement être complétée par une période de pratique intraentreprise ;
- cependant, la part de formation pratique admise en intraentreprise est limitée (4 heures, quand la formation interentreprises est de 1 journée par exemple) ; de plus, il est vivement recommandé de réaliser la totalité de l'action de formation sur une période courte (1 mois maximum). (1)

#### b) La période de professionnalisation

Ce dispositif de formation en alternance est une innovation issue de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée par des actions de formation.

Les signataires préconisent le développement de cette disposition qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimise leur employabilité.

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par le CPNE-IH ;
- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées ;
- aux salariés reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

Elle est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;
- la qualification du tuteur.

---

(1) Un descriptif de proposition de formation à l'hygiène en restauration est mis à disposition des entreprises et des organismes de formation par le FAFIH.



Les éléments qui permettent d'apprécier le bien-fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, ne peut être inférieure à 35 heures. Elle représente entre 15 et 30 % de la durée totale de la période de professionnalisation, pour une durée maximale de 840 heures.

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. D'une durée minimale de 1 mois, elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son conseil d'administration.

La nature des actions de formation accessibles dans le cadre de la période de professionnalisation, ainsi que leur objectif, ont été fixés par les partenaires sociaux, dans les accords du 14 décembre 2004 et du 7 février 2005, ainsi que par le CPNE-IH. Ils peuvent être complétés ou modifiés par décision de la CPNE-IH et du conseil d'administration du FAFIH.

Les qualifications identifiées s'articulent autour des certifications figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) notamment celles visées à l'article 2.1 du présent accord ainsi que celles inscrites sur la liste de la CPNE-IH.

Les objectifs de la CPNE-IH sont de trois ordres :

- le maintien dans l'emploi des salariés, lié à l'évolution des emplois et de l'activité économique ;
- l'évolution professionnelle du salarié, liée :
  - à l'amélioration des compétences ;
  - au développement de la pluricom pétence ;
  - à l'accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;
- l'optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

### 2.3. Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution tout au long de sa vie professionnelle

#### a) Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Il relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004 et 7 février 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

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

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication ; (1)
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle » il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- le développement personnel (dans la restauration collective) ;
- l'alphabétisation ;
- le bilan de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

#### b) La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par la CPNE-IH.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles rappellent que le secteur s'est doté d'outils, généralisés sur l'ensemble du territoire à tous les CQP/IH, lesquels s'appuient sur un réseau de formateurs labellisés « accompagnateurs VAE ».

Elles soulignent que la procédure mise en place permet d'obtenir rapidement la certification recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur – FAFIH et CPNE-IH – de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

#### c) Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

La mise en œuvre du CIF pour les salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions comprises dans l'ANI du 5 décembre 2003.

Les parties signataires considèrent que ce dispositif est particulièrement adapté à la formation des saisonniers (ci-après article 9).

---

(1) A l'exception des formations aux logiciels/progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

## 2.4. Les formations à l'initiative de la profession

Les parties signataires se donnent pour objectif de développer les mesures qu'elles ont mises en place :

### a) Les stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout demandeur d'emploi, saisonnier, salarié ou employeur du secteur.

Les thèmes de stage traduisent les besoins particuliers recensés localement. Ils constituent des priorités de l'année et sont définis par les commissions régionales paritaires de formation de l'industrie hôtelière (CRPF-IH).

Un thème national prioritaire est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Le financement des stages PPS est assuré exclusivement par le FAFIH.

### b) Les formations expérimentales

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

L'expérimentation peut éventuellement déboucher sur une généralisation des formations.

Après accord de son conseil d'administration, le FAFIH assure le financement de ces actions expérimentales.

### c) Les actions en faveur de demandeurs d'emploi

Le FAFIH contribue au financement de certains stages liés aux activités du secteur et conventionnés par l'Etat, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen...

Ces stages portent prioritairement sur des actions de préqualification, en amont de formations qualifiantes en alternance.

Les parties signataires soutiennent les programmes de formation développés dans cet axe, en particulier les programmes régionaux.

### d) Les bourses individuelles

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FAFIH au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

## Article 3

### *La reconnaissance des acquis de la formation*

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

Différentes situations sont à distinguer :

### 3.1. Toute formation : attestation de fin de stage

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande.

Dans le cas des stages entrant dans le cadre de la formation professionnelle continue sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation, l'entreprise délivre au salarié une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié : elle peut avoir pour effet d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

### 3.2. Certifications du secteur : reconnaissance des certificats de qualification professionnelle de l'industrie hôtelière – CQP/IH

Les parties signataires confirment leur volonté de promouvoir les CQP/IH définis et reconnus par la CPNE-IH.

Les CQP/IH peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, par la VAE ou tout autre dispositif de formation en vigueur à la signature du présent accord.

Soucieux de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, le CPNE-IH fait procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP/IH dans le RNCP. La liste actualisée des CQP/IH enregistrés dans le RNCP est disponible auprès de la CPNE-IH (1).

Les dispositions relatives aux CQP/IH figurent à l'article 5.3 du présent accord.

---

(1) Consultable sur [www.adejih.org](http://www.adejih.org).

### 3.3. Formation hors temps de travail

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

Dans ces 2 situations, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## Article 4

### *L'information et l'orientation*

L'appétence pour la formation constitue une des conditions majeures de réussite des différents dispositifs de formation.

De plus, l'accès à la formation ou à la qualification suppose nécessairement une implication des individus dans l'élaboration du projet de formation.

C'est pourquoi, les parties signataires considèrent comme primordial le développement des outils et moyens d'information et d'orientation sur la formation.

Elles s'engagent activement au développement de cette information par le biais de leurs structures professionnelles et syndicales.

Elles confient au FAFIH la mise en œuvre des moyens nécessaires.

### 4.1. Le passeport formation

Les signataires rappellent les dispositions des articles 6.1.2 et 6.2 des accords du 15 décembre 2004 et du 7 février 2005.

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Le passeport formation peut être établi sur la base du modèle inspiré du curriculum vitae européen « curriculum vitae europass » (disponible sur Internet (1) et joint en annexe au présent accord).

(1) [www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu).

C'est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation.

L'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport formation.

Le passeport formation recense :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Un accord de branche ou d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée a la faculté de faire figurer dans son passeport formation.

Cet accord peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent l'utilisation du « passeport professionnel dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes » élaboré par la CPNE-IH.

#### 4.2. L'entretien professionnel

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans.

Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des 2 dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

Il peut être organisé à l'occasion de l'entretien annuel d'activité quand il existe. Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisa-

tion, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel pour y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF peuvent notamment être évoqués au cours de cet entretien.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins 2 semaines avant son déroulement.

L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Le relevé de conclusions de l'entretien professionnel peut être annexé au passeport formation.

#### 4.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation, ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors sous la forme d'un congé de bilan de compétences.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétence est alors assurée par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

### Article 5

#### *L'insertion des nouveaux professionnels dans les entreprises par l'acquisition d'une qualification en alternance*

Conscients que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieux d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Considérant la vocation de ces contrats, qui est de qualifier des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation de travail en entreprise, elles s'accordent sur l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition *sine qua non* pour créer des conditions optimales d'intégration durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle.

Au préalable, elles rappellent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile, mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et comportementale si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Ce faisant, les parties signataires conviennent de donner à l'entreprise les moyens d'exercer son rôle éducatif et se mobilisent pour permettre au tuteur d'exercer de façon optimale ses missions et responsabilités, grâce, notamment, à une formation spécifique adaptée aux objectifs liés à ses responsabilités, à son rôle ainsi qu'au contenu de la formation.

Elles rappellent que la profession utilise largement la voie de l'alternance comme outil de première insertion professionnelle ; environ 12 000 personnes saisissent chaque année l'opportunité d'effectuer une première entrée en accédant à une qualification reconnue par les professionnels, principalement par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

### 5.1. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage (article 6.2 du présent accord) est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

Ce point est développé à l'article 7 du présent accord.

### 5.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une mesure d'insertion professionnelle par la qualification.

En complément des conditions définies par les partenaires sociaux dans les accords des 15 décembre 2004 et 7 février 2005, les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;



- l'objectif de professionnalisation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire) ;
- la qualification du tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire. Le bien-fondé de la durée de formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissance du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de professionnalisation ;
- du programme de formation.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

A cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de professionnalisation, telle que visée à l'article L. 981-3 du code du travail : actions d'évaluation, actions d'accompagnement et actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces 3 actions sont laissées à son appréciation.

A titre indicatif, et sous réserve de modification par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

### 5.3. Le certificat de qualification professionnelle : CQP/IH

Le CQP permet une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Les signataires s'engagent à promouvoir les CQP/IH auprès des différents prescripteurs.

Considérant que :

- les branches, composées d'une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et exposées aux effets d'un important « turn over » ;
- l'individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l'emploi que de l'insertion ou de la réinsertion .

La profession s'est dotée de CQP/IH, formations certifiantes élaborées par des professionnels pour des professionnels.

Nonobstant leur objectif premier d'employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP/IH ouvrent la possibilité de s'inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Les CQP/IH, créés par la profession depuis 1992, attestent d'une certification propre au secteur.

Ils permettent d'acquérir une qualification correspondant à des emplois/métiers des différentes branches du secteur.

A la signature du présent accord, la CPNE-IH a inscrit sur sa liste les CQP suivants :

- agent de restauration ;
- assistant d'exploitation (spécialisation restauration et hébergement) ;
- chef gérant ;
- employé(e) qualifié(e) de restauration ;
- employé(e) technique de restauration ;
- employé(e) d'étage ;
- exploitant en restauration ;
- réceptionniste ;
- serveur de restaurant ;
- cuisine ;
- RECAPE (reconnaissance d'aptitude à l'emploi).

*a) Valorisation des CQP/IH :*

Sur décision du conseil d'administration du FAFIH, les coûts de formation des CQP/IH sont majorés dans le cadre de contrats de professionnalisation.

*b) Une spécificité, la RECAPE :*

La RECAPE est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s'adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations d'un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d'aboutir à une validation portant sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation (pizzaïolo, écailler, crêpier, grillardin...).

Ainsi, la durée d'un contrat de professionnalisation préparant à une Recape a été fixée par la CPNE-IH à un maximum de 6 mois. Cependant, la profession souhaitant faire de la Recape le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

#### 5.4. Les filières à valoriser

Dans le cadre de la formation en alternance, les partenaires sociaux confirment leurs priorités :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- lorsque l'entreprise offre des emplois correspondant à des qualifications de niveau supérieur, aux bac professionnel, BTS, licences professionnelles...

### Article 6

#### *L'accueil et l'intégration durable dans l'entreprise*

Faisant écho à l'ANI du 5 décembre 2003 qui établit que « le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle », les parties signataires soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation.

Plus généralement, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise. Ainsi, l'accueil du salarié ou du stagiaire et l'accompagnement de ses premiers pas dans l'entreprise sont essentiels.

Cette mission peut être confiée par l'employeur à un salarié qui se porte volontaire pour informer, suivre et encadrer la (ou les) personne(s) qu'il accompagne.

A cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes – salariées ou stagiaires – dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux venus dans l'entreprise.

Aujourd'hui, la profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des seniors.

#### 6.1. Tuteur et professionnalisation

Les parties signataires confirment les dispositions des accords du 15 décembre 2004 (art. 4.2.4) et du 7 février 2005 (art. 3.3). Elles confirment que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article 4.2 du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Elles insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de formation pour les tuteurs et invitent les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable peut lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

#### *a) Formation et accréditation des tuteurs CQP/IH*

La profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle (CQP/IH) :

- elle préconise l'acquisition d'une certification de tuteur, accessible par une formation spécifique ;
- elle a confié à la CPNE-IH, la mise en place d'une procédure d'accréditation du tuteur participant à la validation d'un CQP/IH :

Pour l'ensemble des CQP préparés par la formation en alternance, la CPNE-IH délègue au tuteur le principal de la responsabilité des évaluations, assortie d'une reconnaissance de la fonction.

C'est pourquoi, qu'elles que soient son expérience et sa formation préalable, le tuteur bénéficie d'une formation ayant pour objectif de lui donner la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP/IH.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

#### *b) Exercice de la fonction tutorale*

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés ;
- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié, pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ;
- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation ;

- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et optimiser les conditions de transmission des « savoir faire », « savoir être » et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

A cet égard :

- elles rappellent la 1<sup>re</sup> expérimentation régionale « Ambassadeurs des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation ;
- elles accompagnent le projet de la CPNE-IH, issu de cette expérimentation, de mettre en place une labellisation « ambassadeurs des métiers » par une formation spécifique et de constituer un réseau dont l'objectif est d'amener les tuteurs accrédités par la CPNE-IH, à devenir « ambassadeurs des métiers » et d'élargir aux seniors cette mission.

## 6.2. Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

## 6.3. Livret d'accueil de la formation en alternance

Les parties signataires actualisent régulièrement le livret d'accueil de la formation en alternance.

Ce livret est diffusé auprès des différents prescripteurs et du public souhaitant se former aux métiers du secteur.

## Article 7

### *Les objectifs en matière d'apprentissage*

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur, y compris dans le cadre de l'apprentissage junior.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intraentreprises et interentreprises dans les branches professionnelles du secteur, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- à des qualifications de niveau supérieur, tels bac professionnel, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 400 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

#### 7.1. Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires signalent que, dès 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

Ainsi, le 27 septembre 1993, les partenaires sociaux du secteur ont conclu un accord-cadre relatif « à la participation et aux conditions d'affectation des fonds versés par les entreprises de l'industrie hôtelière destinées au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière », modifié par avenants des 29 mai 1995 et 10 décembre 2003.

Ces dispositions ont été reconduites par l'article 6.3 de l'accord du 15 décembre 2004, en application de la loi du 4 mai 2004.

Sans préjudice des dispositions de l'accord-cadre du 27 septembre 1993, les signataires du présent accord décident de confier au conseil d'administration du FAFIH la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA ;
- la liste des CFA bénéficiaires ;
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FAFIH, sur proposition de la commission nationale paritaire de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FAFIH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

## 7.2. Livret d'accueil de l'apprenti

Un livret d'accueil est remis aux apprentis par le CFA lors de leur inscription en formation. Il récapitule des dispositions applicables ainsi qu'une information sur les métiers.

## 7.3. Contrats d'objectifs et de moyens

Les parties signataires rappellent que seules les organisations professionnelles peuvent, ès qualités, participer à la réalisation des contrats d'objectifs et de moyens.

Dans ce cas, elles veillent à ce que les orientations qui figurent dans le présent accord soient prises en compte.

Sur décision du conseil d'administration de FAFIH, les instances paritaires régionales du secteur ne sont pas habilitées à prendre des engagements dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens.

## Article 8

### *Favoriser et développer l'accès à la formation dans les TPE*

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires de l'ANI du 5 décembre 2003, observant que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de la taille de l'entreprise, ont décidé que les salariés des TPE constituaient un des publics prioritaires.

Dans le secteur, 87 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source UNEDIC).

C'est pourquoi la profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein à la participation à la formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

En corollaire, les signataires se préoccupent des formations des chefs de petites entreprises et de leur conjoint.

Dans ce sens, la profession déploie des mesures en vue de l'optimisation de l'accès à la formation et du développement de l'information auprès des TPE.

### 8.1. Optimiser les moyens d'accès à la formation

Les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution légale de 0,55 % de la masse salariale annuelle brute, dont 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,40 % au titre du plan de formation.

#### a) Aide au développement du plan de formation

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du FAFIH en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

#### b) Organisation de stages collectifs

Le FAFIH développe et finance des stages collectifs interentreprises en faveur des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés.

Les stages collectifs sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles, sur des thèmes prioritaires identifiés.

#### c) Facilitation de la mise en œuvre du DIF

Les parties signataires préconisent la mise en œuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le FAFIH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

#### d) Déploiement de financements complémentaires

Les parties signataires recommandent le développement d'engagements contractuels réciproques entre l'Etat, la région, le fonds national de l'emploi, le fonds d'action sociale, le fonds social européen... et le FAFIH, en vue de la conclusion de conventions permettant d'obtenir des aides financières.

Elles rappellent que la profession s'est déjà engagée dans de telles démarches (conventions conclues dans certaines régions) et, en s'appuyant sur les résultats de l'expérience passée, encouragent la mise en œuvre d'un accord-cadre national – ADEC – (*supra* article 2).



## 8.2. Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir à l'aide de l'Etat pour remplacer un salarié absent pour se former.

En effet, en vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire portant sur le remplacement des salariés en formation.

Cette aide est destinée à compenser la rémunération d'une personne recrutée par l'entreprise à l'occasion de l'absence d'un salarié parti en formation.

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'Etat dans des conditions fixées dans le code du travail.

## 8.3. Faciliter la formation des chefs d'entreprise : professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Elles constatent que les actions développées dans le cadre de la PPS (*supra* article 2.4 a), qui s'adressent à tout public, répondent, d'ores et déjà, en partie de cette attente.

Elles soulignent que la période de professionnalisation offre une réponse adaptée pour les responsables d'entreprises salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise en s'appuyant sur les outils créés par la CPNE-IH (tels que le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant).

## 8.4. Développer l'information des TPE

Au regard de la complexité du dispositif de formation, il est important de diffuser informations et conseils auprès des chefs d'entreprise, des salariés et des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les parties signataires, confirmant les dispositions de l'accord du 15 décembre 2004, s'engagent à développer l'information des chefs d'entreprise et des salariés sur les différents dispositifs de formation. Elles confient au conseil d'administration du FAFIH la charge de diffuser cette information par tout moyen approprié.

Elles rappellent que le FAFIH développe historiquement des services de proximité chargés, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes.

## Article 9

### *Optimiser l'accès à la formation des saisonniers*

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements de l'hôtellerie et de la restauration, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDI).

Ainsi, outre le plan de formation, les saisonniers peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un congé individuel de formation/contrat à durée déterminée (CIF-CDD) et d'un droit individuel à la formation/contrat à durée déterminée (DIF-CDD). (1)

Le CIF-CDD est ouvert aux salariés qui peuvent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, de salariat au cours des cinq dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La formation, qui relève du choix du salarié, doit commencer au plus tard 12 mois après le terme du dernier CDD.

Le DIF-CDD est ouvert aux salariés qui justifient de 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise. Le DIF est calculé au prorata de son temps de travail.

Cependant, les conditions d'accès à la formation et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

C'est pourquoi les parties signataires se mobilisent pour que les dispositions conventionnelles et légales, ainsi que les démarches et projets émanant de la profession, qui tendent à développer les conditions d'accès des saisonniers à la formation, soient encouragés.

Ainsi les parties signataires :

- rappellent que les stages PPS (*supra* article 2.4 a) sont particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers ; elles demandent au FAFIH de s'assurer que les saisonniers ont accès à toute information utile sur ce dispositif ;

---

(1) Le financement du CIF-CDD et du DIF-CDD relève de la compétence de l'organisme auquel l'entreprise verse sa contribution au titre du CIF-CDD.

- préconisent la mise en œuvre, autant que faire se peut, des dispositions de l'article 67 de la loi sur le développement des territoires ruraux du 23 février 2005 :
- lorsqu'un employeur s'engage à reconduire le contrat de travail d'un saisonnier pour la saison suivante, ce dernier peut participer, pendant l'intersaison, à des actions de formation organisées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- un contrat à durée déterminée spécifique portant sur la durée de la formation est alors conclu entre l'employeur et le salarié saisonnier ; les conditions de mise en œuvre de ce CDD sont précisées par la loi (notamment, le CDD conclu dans ce cadre n'est pas assujéti au versement du 1 % dû par l'entreprise au titre de sa participation au financement des CIF-CDD) ;
- encouragent le développement d'initiatives professionnelles locales et se réfèrent, à titre d'exemple ;
  - à la démarche de professionnels saisonniers de montagne qui organisent une formation des employés d'étages avant la saison, dans le cadre de leur contrat de travail,
  - ou à celle prise par des professionnels en région sur l'élaboration d'une charte de l'emploi saisonnier,
  - ou encore, à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation organisant une alternance spécifique de formation dans les entreprises saisonnières.

Les parties signataires rappellent qu'une étude sur l'emploi et la formation des saisonniers dans l'hôtellerie et la restauration a été diligentée par la CPNE-IH en 1990 et demandent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes de prévoir la réalisation de travaux d'analyse actualisée sur les besoins de formation des saisonniers en vue de la prochaine négociation triennale du présent accord.

Elles confirment que la problématique spécifique des saisonniers doit être prise en compte dans les divers programmes de formation, notamment ceux mis en place par le FAFIH.

## **Article 10**

### *Paritarisme et régions : les CRPF-IH et les CRPE-IH*

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAFIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'éla-

boration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

A la signature du présent accord, 18 CRPEF-IH existent.

Les signataires se donnent pour objectif prioritaire de couvrir l'ensemble du territoire de CRPEF-IH.

A cet effet, les régions non encore dotées de CRPEF pourraient, en tant que de besoin et après accord des régions concernées, être réunies ou rattachées à une commission régionale pour constituer une commission inter-régionale.

## **Article 11**

### *Egalité d'accès à la formation hommes-femmes*

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites et les grandes, le nombre de femmes formées (40 %) n'atteint pas celui des hommes (60 %) alors qu'elles représentant la moitié des salariés. (1)

C'est pourquoi les signataires recommandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

A partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, qui seront transmis à la CPNE-IH, celle-ci pourra, en tant que besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelles des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 12**

### *Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.*

Les parties signataires, se référant à la loi du 4 mai 2004 qui a procédé, en son titre II « Du dialogue social », à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation collective, confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux ;
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

---

(1) Source FAFIH 2005.

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

A ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle (article L. 934-4 du code du travail).

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

## **Article 13**

### *Les salariés disposant d'un bas niveau de qualification*

Afin d'améliorer l'accès à la formation en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés, les signataires s'engagent à développer des actions spécifiques en vue de faciliter leur évolution professionnelle.

Ils soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Ils précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

De plus, la profession a mis en place la RECAPE (article 5.2) qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur d'acquérir une première certification professionnelle.

## Article 14

### *L'accès à la formation des personnes handicapées*

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès des personnes handicapées aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

## Article 15

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Une des principales activités de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Un portrait sectoriel a été réalisé en 2006.

## Article 16

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicats signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

- l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992,
- l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière – objectifs, priorités en terme de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés – conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

## **Article 17**

### *Suivi de l'accord*

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les trois ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

## **Article 18**

### *Publicité de l'accord*

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

## **Article 19**

### *Extension de l'accord*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 28 mars 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;  
Groupement national des chaînes hôtelières (GNC : SNC-ASMO-TEC) ;  
Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;  
Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;  
Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;  
Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;  
Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;  
Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;  
Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;  
Fédération nationale des bowlings de France (FNBF) ;  
Syndicat national de la thalassothérapie.

**Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ;

Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino (INOVA) CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.



## ANNEXE I

---

### Champ d'application

Activités concernées par l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.1 A à 55.1 D
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 55.3 A
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 55.5 A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 55.5 C
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 55.5 D
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 55.4 A et B
Discothèques	NAF 55.4 C
Centres de bowling	NAF 92.6 A
Voitures-lits et couchettes Villages de vacances (secteur marchand)	NAF 55.2 E
Etablissements de thalassothérapie	NAF 93.0 K
Hébergement hôtelier de personnes âgées	NAF 85.3 D

\*\*\*LOGO\*\*\*

\*\*\*LOGO\*\*\*