AVENANT A L'ACCORD RELATIF AU REMPLACEMENT DU RESPONSABLE DE RESTAURANT PAR UN SALARIE DE STATUT EMPLOYE

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.G.T	Christian GALLOTTE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST

D'une part,

Et,

Madame Agnès LAOT, représentant la Société AVENANCE Entreprises

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il a été décidé de reconduire les dispositions de « l'accord relatif au remplacement du Responsable de Restaurant par un salarié de statut Employé » signé le 10 mai 2005 en revalorisant le niveau des primes de remplacement.

Article 1 Objet et champ d'application

« Le présent accord a pour objet de formaliser les conditions dans lesquelles s'effectue un remplacement de Responsable de Restaurant.

Les dispositions qui suivent sont applicables exclusivement dans le cadre du remplacement d'un Responsable de Restaurant, Directeur de Restaurant, Gérant ou Chef Gérant par un salarié de statut Employé de AVENANCE Entreprises.

Les salariés détachés temporairement des autres divisions du groupe ne sont pas inclus dans le champ d'application de cet accord.

Il est recommandé que le Responsable de Restaurant identifie la personne susceptible d'assumer son remplacement au préalable afin d'anticiper sa formation continue et pratique, notamment au moment de l'identification des besoins en formation en septembre.

L'entreprise veillera à ce que les remplacements soient proposés tant au personnel masculin que féminin.

Ces dispositions ne se substituent pas à l'article 10 - G remplacement du gérant - de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités.

Article 2 Condition du remplacement

Pour répondre aux conditions de cet accord, le remplacement devra être prévu pour au moins une semaine.

Dans la majorité des cas, cela vise les départs en congés payés ou les absences prévisibles d'une durée comprise entre une semaine et 1 mois.

Le Responsable de Restaurant devra désigner au moins 15 jours à l'avance, le nom de son remplaçant après avoir recueilli son accord.

Le Responsable de Restaurant devra établir un document de passation de consignes strictes remis au plus tard la veille de son départ en congé au remplaçant comportant au minimum les points suivants :

- *L'accès aux documents, classeurs et procédures du « Bureau du Responsable de Restaurant »,*
- *Les consignes de gestion*
- *Les menus prévisionnels,*
- *La délégation et les consignes pour la remise en banque des espèces,*
- *Les codes d'accès pour les pointages du personnel, l'outil MO (Flash MO), les inventaires et les commandes,*
- *Le nom et les coordonnées de l'interlocuteur client et celui du Responsable de Secteur.*

En outre, le Responsable de Restaurant établira avec le remplaçant un état du fonds de caisse et du contenu du coffre du restaurant. Et, remettra au remplaçant une copie du dernier inventaire réalisé si possible avec le concours du remplaçant.

A son retour, le Responsable de Restaurant procèdera de façon contradictoire avec le remplaçant à la vérification de l'inventaire et du fonds de caisse.

Le Responsable de Restaurant validera l'organisation prévisionnelle du restaurant en fonction de l'activité et prendra, en relation avec son Responsable de Secteur, les mesures appropriées pour compléter l'équipe si nécessaire notamment pour répartir les tâches initiales de la personne assurant le remplacement.

Le Responsable de Restaurant informera les membres de l'équipe de son absence et du nom de son remplaçant.

Une fiche de mission « Responsable de Restaurant » sera remise au collaborateur pour information.

Article 3 Extension dérogatoire

Par extension, il est admis que lorsqu'un collaborateur aura déjà effectué un remplacement de son Responsable de Restaurant dans les conditions prévues par le présent accord, il puisse lui être demandé d'assurer temporairement le remplacement de son responsable en cas d'absence maladie ou accident du travail de ce dernier.

PSB BC

Dans ce cas, la durée de l'absence conditionnant le remplacement ouvrant droit à la prime de remplacement au tarif journalier sera réduite à 3 jours.

En tout état de cause, si l'arrêt de maladie devait se prolonger, il pourra être mis fin au remplacement temporaire pour mettre en place un mode de remplacement plus approprié à une absence de longue durée.

Article 4 Modalités du remplacement

Pendant le remplacement, l'activité principale du collaborateur désigné sera d'assurer la responsabilité du restaurant dans le cadre des consignes données par le Responsable de Restaurant.

Sa durée de travail, son régime de «jours de RTT» et son système de rémunération ne seront pas modifiés.

Les éventuelles heures supplémentaires lui seront payées au taux prévu par la législation en vigueur. Il devra en amont en demander l'autorisation au Responsable de Secteur conformément à la procédure en vigueur ».

Article 5 Prime de remplacement

Pour les remplacements effectués dans les conditions définies ci-dessus, une Prime de Remplacement a été instaurée le 1er juin 2005.

A compter du 1er juin 2006 cette prime est fixée à 90 € minima pour une semaine entière de remplacement non divisible et à 18 € minima par jour supplémentaire

A compter du 1er décembre 2006, cette prime sera portée 100 € minima pour une semaine entière de remplacement non divisible et à 20 € minima par jour supplémentaire

Article 6 Acquisition d'expérience et évolution

« La Direction considère qu'il est de l'intérêt de l'entreprise et de ses collaborateurs de favoriser l'acquisition d'expérience, notamment lors des périodes de remplacement.

Cette expérience terrain, sera complétée, autant que faire ce peut, par des modules de formation pour préparer l'évolution des collaborateurs et/ou l'accès à d'autres fonctions.

Ceux-ci devront être renseignés dans le « passeport formation » prévu par l'Accord Collectif National Professionnel conclu le 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 annexes, Article 6.1.2.

Et ce, pour que les collaborateurs disposent d'une traçabilité, leur permettant d'identifier et de faire certifier leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de leurs expériences professionnelles ».

PGB BC

Article 7 Condition et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1er juin 2006. Avant échéance, en fonction des conditions d'application en 2006 et 2007, il sera reconduit à durée indéterminée et/ou pourra faire l'objet autant que nécessaire d'une révision sous forme d'avenant ou d'un nouvel accord.

Les dispositions du présent avenant ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir et remplacent les dispositifs antérieurement en application.

Article 8 Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès du Ministère chargé du travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 al 1er modifié du Code du Travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2006

Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI Po B. LAMBERET
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.G.T	Christian GALLOTTE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST
Pour la Direction	Agnès LAOT