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 confirmer les dispositions relatives au remplacement du Responsable de Restaurant par un salarié de statut Employé par un accord à durée indéterminé.

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 qu'en amont le Responsable de Restaurant identifie la (les) personne(s) susceptible(s) d'assumer son remplacement afin d'anticiper sa formation continue et pratique, notamment au moment de l'identification des besoins en formation qui a lieu en septembre dans le cadre du Plan de Formation.

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 leur accord.

Pour favoriser le remplacement en interne des Responsables de Restaurant et pour ouvrir plus largement l'accès au développement des compétences, il a été accepté que le remplacement se fasse en partage de responsabilités entre deux collaborateurs, chacun ayant un champ d'action bien défini.

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(x) remplaçant(s) 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 (les) personne(s) assurant le remplacement.

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

Une fiche de mission « Responsable de Restaurant » sera remise au(x) collaborateur(s) assurant le remplacement pour information.

RGB

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.

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 (des) collaborateur(s) désigné(s) sera d'assurer la responsabilité du restaurant dans le cadre des consignes données par le Responsable de Restaurant.

La durée de travail, le régime de «jours de RTT» et le système de rémunération du ou des remplaçants ne seront pas modifiés.

Les éventuelles heures supplémentaires lui (leur) seront payées au taux prévu par la législation en vigueur. Le besoin d'heures supplémentaires devra avoir été exprimé en amont et avoir été validé par le Responsable de Secteur au conformément à la procédure en vigueur.

Lorsque le remplacement ne peut être assuré dans sa totalité par un seul collaborateur, la responsabilité du restaurant pourra être confiée à deux salariés de statut employé, dont les compétences se complètent. Dans ce cas, le versement de la prime se fera par moitié entre les deux collaborateurs, sous réserve que les conditions de durée du remplacement soient remplies, et que le document de passation de consignes comporte bien la répartition des responsabilités de chacun.

Article 5 Prime de remplacement

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

Cette prime est fixée à compter du 1er juin 2007 à 106 € minima pour une semaine entière de remplacement non divisible et à 21.20€ minima par jour supplémentaire

Il est prévu que la valeur de cette prime puisse être révisée à échéance chaque année.

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.

Article 7 Condition et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er juin 2007.

Il pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation ne saurait concerner un point particulier du présent accord qui constitue un tout indissociable.

Les dispositions du présent accord 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 21 juin 2007

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
Pour la Direction	Agnès LAOT