



COMMISSION EUROPÉENNE  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances

Dialogue social, droits sociaux, conditions de travail, adaptation au changement

**Dialogue social, relations industrielles**

**Réunion plénière du comité de dialogue social sectoriel  
Restauration sous contrat**

**7 octobre 2008**

**Compte rendu**

**Présents:**

<b>FERCO:</b>	Belgique	UBC	Charles PETIT
	France	SNRC	Claudine FABBY
		SNRC	Laurent HUEZ
	Hongrie	MVSZ	Peter ROMAN
		MVSZ	Lajos BÖRÖCZ
		MVSZ	Andras MESZAROS
		MVSZ	Jolan Kaposzta GRELINGER
	Italie	ANGEM	Ilario PEROTTO
	Pays-Bas	VENECA	Jan van ZUNDERT
	Portugal	ARESP	Filomena DIEGUES
	Espagne	FEADRS	Paloma FERNANDEZ ALLER
			DE RODA
	Suède	SHR	Torbjörn GRANEVARN
FERCO		Antonio LLORENS TUBAU	
FERCO		Marie-Christine LEFEBVRE	
<b>EFFAT:</b>	Finlande	PAM	Annika RÖNNI SÄLLINEN
		PAM	Sirpa LEPPÄKÄNGAS
	France	FGTA-FO	Rafaël NEDZYNSKI
		Hongrie	VISZ
	VISZ		Judit RUISZNE NADAS
	VISZ		Bernadett NAGY
	VISZ		Maria BOGDÁNNE NÁNAI
	Espagne	VISZ	Zsuzsanna VARNAI
		FECOHT-CCOO	Pilar RATO RODRIGUEZ
		TCM-UGT	Gema SANCHEZ
		EFFAT	Kerstin HOWALD
		EFFAT	Elke LIBBBRECHT
EFFAT		Athanasios BATSILAS	
<b>Invité:</b>	Oxford Research	Kim MÖLLER	
<b>Commission européenne:</b>	DG EMPL	Susan BIRD	
	DG EMPL	Tomasz WIRKUS	
	DG EMPL	Elisabeth AUFHEIMER	

## 1. Ouverture

La réunion plénière est présidée conjointement par Antonio Llorens, président de la FERCO, et Rafael Nedzynski, vice-président de l'EFFAT, FGTA-FO, France, qui souhaitent tous deux la bienvenue aux participants.

Rafael Nedzynski excuse l'absence de M. Harald Wiedenhofer, le secrétaire général de l'EFFAT. À cause de leur participation à des actions qui ont lieu dans plusieurs États membres, quelques syndicats seront également absents.

M. Llorens souligne la gravité de la situation économique actuelle. Comme les clients du secteur de la restauration sous contrat tels que les établissements d'enseignement, les hôpitaux, etc., sont sans doute moins touchés par ces difficultés économiques, le secteur est peut-être moins sensible à la crise. Mais, en tout état cause, cette situation mettra à l'épreuve la capacité des partenaires sociaux à collaborer en période de difficultés.

M<sup>me</sup> Aufheimer, Commission européenne, DG Emploi, souhaite la bienvenue aux participants; au nom de M. Jean-Paul Tricart, le nouveau chef de l'unité «Dialogue social» de la Commission, elle transmet ses meilleurs vœux pour que le travail mené au sein du CDSS Restauration sous contrat soit efficace et fructueux.

## 2. Adoption de l'ordre du jour et du compte rendu

L'ordre du jour est adopté. Il est décidé de commencer par le point Étude «**Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes et activités économiques dans l'Union européenne**»: présentation du rapport intermédiaire sur les hôtels, les restaurants et la restauration d'Oxford Research, le consultant nommé par la DG Emploi.

Le compte rendu de la conférence qui s'est tenue le **9 octobre 2007** lorsque le comité du dialogue social sectoriel Restauration sous contrat a été lancé officiellement est adopté.

3. Étude «**Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes et activités économiques dans l'Union européenne**»: présentation du rapport intermédiaire sur les hôtels, les restaurants et la restauration d'Oxford Research, le consultant nommé par la DG Emploi.

M. Kim Møller, d'Oxford Research, présente l'étude. (La présentation est annexée au compte rendu.)

## 4. Guide EFFAT-FERCO sur la sélection de l'offre économiquement la plus avantageuse dans la restauration sous contrat

- Suivi de la conférence de l'UE «Promoting Best Value through Social Dialogue» [Promotion de l'offre économiquement la plus avantageuse par le dialogue social] organisée avec les secteurs du nettoyage, de la sécurité privée et du textile et coordonnée par la Commission européenne, DG Emploi
- Présentation du projet de «**Guide on Social Considerations in Public Procurement**» [Guide des critères sociaux à prendre en considération dans les marchés publics] par M<sup>me</sup> Susan Bird, DG Emploi, unité «Stratégie européenne de l'emploi, CSR, Développement local»

M<sup>me</sup> Howald (EFFAT) présente le guide sur la sélection de l'offre économiquement la plus avantageuse dans le secteur de la restauration sous contrat, qui a été rédigé en 2006 et a été diffusé par l'intermédiaire du réseau de partenaires sociaux nationaux. Quatre secteurs (la restauration sous contrat, le nettoyage, la sécurité privée et le textile) ont lancé des initiatives semblables. Ils ont reconnu qu'attribuer des contrats en se fondant uniquement sur le prix le plus bas est une pratique qui n'est dans l'intérêt d'aucune des parties concernées, qu'il s'agisse des autorités clientes et de leurs usagers ou des entreprises de restauration sous contrat et de leurs salariés.

Depuis 2007, des efforts ont été déployés pour regrouper les différentes activités des quatre secteurs afin de promouvoir l'offre économiquement la plus avantageuse.

Cette coopération a eu pour premier résultat une grande conférence organisée en avril 2008, à Bruxelles, qui a réuni plus de 200 personnes et à laquelle les quatre secteurs ont effectué des présentations. Tous les participants se sont accordés pour dire que les guides représentaient un outil précieux. Une déclaration conjointe et un communiqué de presse ont été publiés par les quatre secteurs. Les partenaires sociaux ont déclaré clairement souhaiter voir l'offre économiquement la plus avantageuse l'emporter sur le prix le plus bas, pour les marchés tant publics que privés.

Un appel clair a également été lancé aux institutions européennes en tant que clientes. Celles-ci attribuent de nombreux marchés aux secteurs concernés (cantines, sécurité privée, nettoyage, etc.) et devraient donc adopter le principe de l'offre économiquement la plus avantageuse.

La Commission européenne rédige actuellement un guide qui fait référence à des critères sociaux dans l'attribution des contrats. Les partenaires sociaux des quatre secteurs expriment clairement leur demande de participer à ce travail préparatoire.

Concernant la manière de procéder, les partenaires sociaux insistent sur quatre points:

- 1) Le guide doit faire l'objet d'une promotion au niveau sectoriel et européen.
- 2) Un document conjoint doit être envoyé aux organismes responsables des marchés publics (États membres et grandes villes), en expliquant clairement quels sont les intérêts des secteurs.
- 3) Plusieurs autres secteurs sont désireux de participer à cette initiative. Au dernier Forum de liaison de la CE, les progrès les plus récents ont été examinés. La Commission européenne a donné son accord pour de nouvelles actions.
- 4) Un profil politique plus vigoureux est souhaitable: un plus grand poids politique doit être accordé au niveau législatif. L'offre économiquement la plus avantageuse doit également être privilégiée par les clients privés et doit être contraignante. D'une part, cela conduirait à une plus grande durabilité et de l'autre, cela contribuerait à la réalisation de la stratégie de Lisbonne en créant de meilleurs emplois.

M<sup>me</sup> Susan Bird (Commission européenne, DG Emploi) présente l'initiative de la CE sur les critères sociaux à prendre en considération dans les marchés publics. Un guide sera élaboré par la DG Emploi et la DG Marché intérieur. Le 6 novembre, une réunion aura lieu avec les parties intéressées, et à la fin du printemps 2009, le guide sera achevé. (La présentation est annexée au compte rendu.)

Dans le débat qui fait suite, M. Perotto (FERCO) pour l'Italie, ainsi que M. Llorens (FERCO) pour l'Espagne, regrettent que le guide ne soit pas appliqué dans leur pays et que – dans les

marchés publics – ce soit toujours le prix qui soit jugé essentiel. Un instrument législatif serait donc nécessaire.

Pour la France, M. Nedzynski (EFFAT) fait référence à des problèmes du domaine de la législation sur la concurrence.

M<sup>me</sup> Lefebvre (FERCO) insiste sur la nécessité de pousser en avant avec plus de vigueur l'offre économiquement la plus avantageuse.

M<sup>me</sup> Bird (Commission européenne) souligne la possibilité de mettre en œuvre l'offre économiquement la plus avantageuse au moyen des instruments de la RSE. Elle déclare que la Commission européenne ne se concentre pas nécessairement sur les obligations contraignantes. Le guide est une mesure douce visant à sensibiliser.

## **5. Plate-forme d'action européenne sur l'alimentation, l'activité physique et la santé**

Rapport sur les activités de la plate-forme et présentation de la contribution de la restauration sous contrat à la lutte contre l'obésité par M<sup>me</sup> Lefebvre, secrétaire générale de la FERCO

## **6. Manuel de formation concernant l'hygiène alimentaire pour le secteur de la restauration sous contrat**

Présentation du projet de Guide de la FERCO sur l'hygiène alimentaire par M<sup>me</sup> Lefebvre, secrétaire générale de la FERCO

Les points 5 et 6 sont abordés ensemble.

M<sup>me</sup> Lefebvre (FERCO) fait référence au document qu'elle a préparé pour les participants, les engagements de 2008 auprès de la plate-forme et le rapport sur les engagements de 2007. La lutte contre l'obésité a commencé en 2005. Le rapport de surveillance contient des exemples significatifs d'efforts déployés par les entreprises de restauration sous contrat de différents pays pour contribuer à la lutte contre l'obésité en collaboration avec leurs clients et leurs fournisseurs.

Le deuxième engagement consiste à mettre en œuvre les lignes directrices nationales en matière de nutrition et les recommandations générales de la FERCO dans ce domaine. Divers exemples illustrent la collaboration étroite des entreprises et des associations nationales avec les autorités publiques sur la mise en œuvre des lignes directrices nationales.

Le troisième engagement concerne la participation à des initiatives publiques nationales et l'élaboration de campagnes d'éducation. De nombreuses activités ont été lancées concernant l'éducation des consommateurs finaux.

Pour 2008 et 2009, la Commission européenne a mis l'accent sur la réduction du sel. Ce qui peut être fait dans ce domaine doit être spécifié au niveau national. Une collaboration étroite est nécessaire avec l'industrie et les fournisseurs.

En ce qui concerne le manuel de formation concernant l'hygiène alimentaire, il s'inspirera du Guide des bonnes pratiques en matière d'hygiène alimentaire de l'UE rédigé par la FERCO dont la version finale sera arrêtée à la fin de 2008. La FERCO souhaite faire reconnaître celui-ci comme guide communautaire de bonnes pratiques. Ce travail a été exécuté en collaboration étroite avec des experts de niveau national et des entreprises. À la demande de la Commission européenne, la FERCO distribuera le guide à d'autres parties prenantes afin d'avoir leur avis. La version finale devrait être approuvée par les membres de la FERCO en décembre 2008. Le guide sera alors soumis à la DG SANCO pour qu'il soit reconnu comme guide communautaire par le Comité permanent de la chaîne alimentaire et de la santé animale.

Il est prévu de créer une version électronique en anglais, téléchargeable gratuitement sur le site web de la FERCO.

En 2009, la FERCO et l'EFFAT ont l'intention d'utiliser le guide comme point de départ pour la rédaction d'un manuel de formation sur l'hygiène alimentaire. Une aide de la Commission européenne sera nécessaire à cet effet pour l'organisation de réunions d'experts. Le manuel sera produit en anglais.

En réponse à une question posée par M. Böröcz (FERCO), M<sup>me</sup> Lefebvre souligne que dès l'enregistrement du Guide d'hygiène au niveau européen, les autorités nationales et les contrôleurs devront en tenir compte lors du contrôle des entreprises du secteur de la restauration sous contrat.

En outre, en ce qui concerne l'hygiène des denrées alimentaires, les autorités nationales conservent la capacité d'aller au-delà des prescriptions de la législation européenne, comme c'est le cas actuellement en Hongrie.

7. Après le déjeuner, le **DVD sur le dialogue social** produit par la Commission européenne est présenté.

**8. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le secteur de la restauration sous contrat**

Mise en œuvre de l'accord EFFAT – FERCO sur la RSE

Présentation d'exemples de bonnes pratiques existantes dans deux domaines:

**«Transfert d'entreprises»**

- Présentation de l'exemple néerlandais par Jan van Zundert, secrétaire général de la VENECA
- Présentation de l'exemple français par Rafaël Nedzynski, FGTA-FO
- Observations de M. Tomasz Wirkus, DG Emploi, unité «Droit du travail»

L'**exemple néerlandais** est présenté par M. Jan van Zundert (FERCO). Celui-ci souligne que la restauration sous contrat est très différente des autres services et industries. Dans ce secteur, le transfert d'une entreprise signifie principalement un transfert de contrats.

La directive de l'UE a été transposée par l'ajout d'un paragraphe social distinct au droit du travail néerlandais; cependant, pendant de nombreuses années, celui-ci a été jugé inapplicable aux services en entreprise (*facility services*) et aux services de construction. C'est l'une des raisons pour lesquelles les syndicats et l'association d'employeurs, la VENECA, ont intégré une clause sociale à leur convention collective, basée sur l'idée que les deux parties — celle qui perd le contrat et celle qui l'obtient — sont responsables des conséquences sociales du transfert.

Depuis la décision de la Cour de justice concernant l'affaire de la SODEXO autrichienne, la situation a changé aux Pays-Bas. Les services juridiques des syndicats ont engagé des poursuites sur la base de la décision européenne malgré la convention collective.

En 2005-2006, les partenaires sociaux ont décidé à nouveau que dans le secteur de la restauration sous contrat, la situation se distingue radicalement de celle qui règne dans d'autres services et industries aux Pays-Bas. Le gouvernement néerlandais a été invité soit à exclure le secteur de la restauration sous contrat de la directive communautaire soit à donner aux partenaires sociaux le droit de traiter la question comme ils le jugent bon, sur la base

exclusive d'accords sociaux. Les négociations se poursuivent actuellement avec le gouvernement néerlandais.

Une nouvelle clause sociale basée sur le jugement de l'UE a été adoptée dans la convention collective:

- 1) Les salariés touchés par le changement de contrat ainsi que le groupe de personnes concernées ont été définis, et une liste de mutation a été établie, à faire accepter par le nouveau partenaire. S'il refuse cette liste, il peut faire appel à une commission d'arbitrage spécial.
- 2) Une attention particulière est accordée aux personnes malades depuis plus d'un an.
- 3) Différents aspects des revenus et d'autres droits acquis dans l'ancienne entreprise ont été définis.
- 4) Un plan social a été arrêté pour traiter des effets sur les travailleurs du changement des horaires par rapport à ceux de l'ancien contrat.

Dans cet accord social, les règles européennes sont acceptées et adoptées mais adaptées au fonctionnement du secteur de la restauration sous contrat.

En réponse à une question posée par M<sup>me</sup> Rato Rodriguez (EFFAT), demandant si l'emploi est garanti, M. van Zundert souligne que le modèle néerlandais constitue un plan social intégral au niveau national, qui tient compte de tous les aspects: revenus, salaires, coûts de transfert, etc.

M. Wirkus (Commission européenne, DG Emploi) souligne l'importance du dialogue social et précise en même temps que lorsque a lieu un transfert conformément à la directive européenne, il y a en principe transfert automatique de la main-d'œuvre ainsi que des droits le jour même du transfert.

M. van Zundert insiste sur le fait que le modèle néerlandais est pleinement conforme à la directive.

L'**exemple français** est présenté par M. Rafaël Nedzynski (EFFAT):

En France, cette question ne suscite pas de controverses entre les syndicats et les employeurs. Il a été décidé qu'un transfert ne doit pas entraîner de changements dans la situation d'emploi. Le point de départ est une loi du code du travail selon laquelle tous les contrats de travail doivent être repris par le nouvel employeur. En 1985, un arrêt de la juridiction suprême a précisé que cet article du code du travail ne s'applique que s'il y a changement dans la situation juridique de l'employeur, mais ne s'applique pas dans les cas de transfert de contrat.

Trois mois après ce jugement, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord: les contrats de travail sont conservés par la personne ou l'entité qui reprend le contrat. Il existe deux exceptions: dans le cas d'un changement de technologie important le transfert de contrat n'entraîne pas le transfert de tous les salariés. La deuxième exception concerne les employés et les cadres supérieurs; ils demeurent avec l'employeur d'origine et conservent tous leurs droits, y compris la rémunération, les qualifications, l'ancienneté, etc.

En revanche, les avantages collectifs tels que l'assurance-maladie, les plans de retraite, etc. sont de la compétence du nouvel employeur.

Certains éléments concernant la procédure doivent être pris en considération: 15 jours avant le transfert, l'entreprise qui perd le contrat doit écrire au nouvel employeur et aux salariés.

Que se passe-t-il si le salarié refuse le transfert? Si le contrat de travail ne change pas, il est jugé démissionnaire. Si le contrat de travail a changé, le salarié est licencié. Les conditions du licenciement sont semblables aux conditions appliquées pour les représentants des salariés.

Tel est le résultat de l'accord signé en 1985. Depuis, quelque chose a changé: la justice française a modifié sa jurisprudence. Une nouvelle décision a établi que les transferts des contrats englobent également les transferts de tous les emplois, même si les entreprises n'ont pas changé.

La situation d'une cuisine centrale n'a pas été prise en considération dans l'accord. Une cuisine centrale prépare des repas pour tous les établissements d'enseignement plus des entreprises privées. Que se passe-t-il si le contrat avec les premiers est modifié, mais pas celui des deuxièmes? Ces questions ont suscité un certain nombre d'affaires et parfois de réelles difficultés. L'accord de 1985 a été complété concernant ces cas: tous les salariés de la cuisine centrale devront suivre le contrat. À ce moment, les règles s'appliquant aux cadres ont également été modifiées.

Dans la pratique, la plupart des problèmes sont résolus de bonne foi par les parties concernées, même s'il subsiste des problèmes qui pourraient conduire à certaines distorsions. Du point de vue des syndicats, nous sommes attachés au système que nous avons établi en France.

M. Huez (FERCO) ajoute que dans les négociations, le principe a toujours été que la personne à laquelle le contrat a été attribué doit faire face aux problèmes, sans que les salariés aient à subir des pertes. Deuxièmement, diverses exceptions se sont fait jour au cours des années; des ajustements aux réalités du marché ont été introduits progressivement. En 2007, en France, les partenaires sociaux ont réussi, au niveau de la branche, à intégrer à l'accord la nécessité de conserver l'ancienneté dans une branche donnée.

M. Wirkus (Commission européenne, DG Emploi) souligne le fait qu'en 1985, les partenaires sociaux sont allés encore plus loin que la décision de la Cour de Cassation en rendant les règles du transfert également applicable aux changements de contrat et à certains changements des services fournis; cela a été confirmé par la suite par la Cour de justice des Communautés européennes.

#### **«Égalité entre les femmes et les hommes»**

- Le président excuse l'absence du participant qui devait présenter le règlement belge intégrant les critères de l'égalité entre les femmes et les hommes aux marchés publics.
- Présentation de l'exemple suédois par Torbjörn Granevarn, conseiller juridique de la SHR. (La présentation est annexée au compte rendu.)

M. Granevarn fait un exposé sur la manière dont les entreprises suédoises de restauration sous contrat mettent en œuvre les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes.

M<sup>me</sup> Pilar Rato Rodriguez (EFFAT) exprime sa profonde consternation devant les statistiques relatives à la proportion de femmes parmi les cadres et insiste sur la nécessité de continuer à travailler en faveur d'une plus grande égalité entre les sexes.

#### **9. L'emploi et la formation dans la restauration sous contrat**

Suivi de l'accord FERCO – EFFAT sur la formation

M. Nedzynski (EFFAT) excuse l'absence du participant qui devait présenter un exemple venant de Finlande. Il passe en revue l'accord sur la formation professionnelle signé par l'EFFAT et la FERCO, ainsi que les trois niveaux de mise en œuvre de l'accord:

- a) certains pays (la France et la Belgique) ont adopté des nouvelles conventions collectives nationales pour intégrer les principes de la formation professionnelle;
- b) d'autres n'ont pas eu besoin de changer leur convention collective nationale;
- c) d'autres encore n'ont pas adopté les mesures nécessaires pour se mettre en conformité avec l'accord conjoint.

Rien n'a changé depuis l'année dernière.

## **10. Programme de travail**

M<sup>me</sup> Lefebvre (FERCO) présente la proposition de programme de travail pour 2009, qui est adoptée formellement avec deux petits amendements de M<sup>me</sup> Howald (EFFAT). (Voir la version finale jointe.)

## **11. Clôture de la réunion**

La réunion est close par les deux coprésidents. M. Nedzynski (EFFAT) insiste sur la nécessité de tenir la Commission européenne au courant des aspects particuliers des activités du secteur et d'attirer tout particulièrement l'attention sur l'accord relatif à la RSE qui concerne des sujets très importants. Il rappelle aux participants que c'est aux partenaires sociaux de faire en sorte que l'accord soit appliqué.

Le discours de clôture de M. Llorens (FERCO) porte sur la nécessité de mener un dialogue social vigoureux dans la conjoncture économique actuelle. Il remercie les participants de cette réunion fructueuse ainsi que les interprètes.