

Q&R webinar sur la restauration scolaire

Réussir votre appel d'offres - 11 février 2021

Introduction

Dans le contexte de crise actuel, quelles sont les précautions à prendre ? Comment intégrer les nouvelles obligations de la loi Egalim et limiter le surcoût dû à l'introduction de 50% de produits de qualité (dont 20% de bio) et ce-ci, à partir du 1er janvier 2022 ? Quels outils avez-vous à votre disposition pour vous aider à lancer un appel d'offres ? Que prévoir dans le contrat pour être en mesure de le suivre efficacement et faire perdurer la satisfaction de l'établissement dans le temps ?

Le webinar du 11 février qui répond à toutes ces questions est disponible en replay sur notre [site web](#) : il vous donnera des conseils pour préparer un appel d'offres complet qui vous permettra de comparer simplement et efficacement les offres des sociétés de restauration collective.

Le webinar était dense et nous n'avons pas pu répondre à toutes les questions reçues. Nous vous proposons donc ci-dessous quelques réponses aux questions que vous avez posées et que nous n'avons pas eu le temps de traiter.

1. La Loi Egalim est-elle applicable dans le supérieur (Université) ?

Toutes les mesures présentées hier lors du webinar ne sont pas applicables à la restauration universitaire. Consultez le tableau ci-dessous pour plus d'information.

Mesures	Echéances	SECTEURS CONCERNÉS					
		Personnes morales responsables publiques et privées			Tout autre personne morale responsable publique	Autres personnes morales responsables privées	
		Restauration scolaire (de la maternelle au lycée)	Établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans (crèches, pouponnières, haltes-garderies, garderies et jardins d'enfants)	Restauration universitaire	Tout autre administration ou établissement public (restaurants d'administration, médico-social public, armée, pénitentiaire, EPA,...)	Autres établissements privés mentionnés au L. 230-5 du CRPM (santé, social, médico-social et pénitentiaire)	Autres établissements privés non mentionnés au L. 230-5 du CRPM (restaurants d'entreprise privée,...)
Au moins 50 % de produits de qualité et durables, dont au moins 20 % de produits biologiques	1 ^{er} janvier 2022						
Information obligatoire des convives une fois par an	1 ^{er} janvier 2020						
Expérimentation de l'affichage de la nature des produits	Du 14 avril 2019 au 31 octobre 2021	Facultatif (pour les collectivités locales volontaires)	Facultatif (pour les collectivités locales volontaires)		Facultatif (pour les collectivités locales volontaires)		
Information nutritionnelle	30 octobre 2018						
Plan pluriannuel de diversification des sources de protéines	30 octobre 2018	Si > 200 couverts/jour	Si > 200 couverts/jour	Si > 200 couverts/jour	Si > 200 couverts/jour	Si > 200 couverts/jour	
Expérimentation d'un menu végétarien par semaine	Du 1 ^{er} novembre 2019 au 1 ^{er} novembre 2021						
Interdiction des ustensiles en plastique à usage unique	1 ^{er} janvier 2020						
Interdiction des bouteilles d'eau plate en plastique	1 ^{er} janvier 2020						
Interdiction des contenants alimentaires en plastique	1 ^{er} janvier 2025 (1 ^{er} janvier 2028 si < 2 000 habitants)						
Diagnostic et démarches de lutte contre le gaspillage alimentaire	22 octobre 2020						
Interdiction de rendre impropres à la consommation les excédents alimentaires encore consommables	1 ^{er} janvier 2020						
Proposition de convention de dons aux associations habilitées	22 octobre 2020	Si > 3 000 repas préparés/jour	Si > 3 000 repas préparés/jour	Si > 3 000 repas préparés/jour	Si > 3 000 repas préparés/jour	Si > 3 000 repas préparés/jour	Si > 3 000 repas préparés/jour

Source : [Les mesures de la loi Egalim concernant la restauration collective](#) | Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

2. Quid de la reprise du personnel en cas de changement de prestataire ?



SOCIAL

TRANSFERT
DES CONTRATS DE
TRAVAIL

L'avenant n°3 du 26/02/1986 de la Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration collective fait obligation à une société de restauration qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise, de **reprendre**, de **poursuivre les contrats de travail des personnels « non cadre » et « non agent de maîtrise »** employés par le prédécesseur, pour l'exécution exclusive du marché concerné, et en place au moment de la **reprise** du contrat, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation (mêmes conditions de qualification, de salaire, d'ancienneté et des avantages acquis).

Les contrats de travail des salariés de statut « agent de maîtrise » et « cadre » sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite d'un contrat de travail chez le successeur. La Convention collective prévoit que l'unique condition au refus de maintien du contrat de travail par cédant est son incapacité à affecter les salariés en question sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement. Dans ce cas, les salariés qui en expriment la volonté sont transférés sans que le successeur ne puisse s'y opposer. Concrètement, les SRC laissent le choix à ces catégories de salariés de rester chez leur employeur ou d'être repris par le successeur.

Source : Extrait du [memento sur la restauration scolaire](#)

Il est par ailleurs à noter que, dans la période commençant à courir 15 jours avant la dénonciation du marché par l'une ou l'autre des parties (la lettre recommandée faisant foi) et s'achevant le jour de la passation, l'employeur qui abandonne le contrat de service ne doit pas muter ni déplacer vers ce restaurant les salariés travaillant dans un autre restaurant. Il semble donc prudent de ne pas informer votre prestataire avant d'envoyer la lettre de résiliation.

3. Quid du contrat en cours ?

Le préavis prévu au contrat est le préavis minimum que vous devez respecter pour résilier votre contrat ([modèle de lettre de résiliation de contrat](#)). Vous pourriez prévoir un préavis plus long (ex : envoi de la lettre de résiliation maintenant pour une fin de contrat au 31/08/2021). Le contrat en cours perdure jusqu'à la date de résiliation que vous avez fixée.

4. Le nouveau prestataire peut-il racheter une dette existante ?

Oui, en général une lettre de reprise, annexée au contrat, prévoit un échéancier avec le montant des amortissements à payer en cas de rupture du contrat avant la fin de la période d'amortissement du matériel. Cependant :

- Assurez-vous que le contrat n'est pas bloqué pendant la durée de l'amortissement,
- En cas de gros investissements, il peut être préférable d'attendre que la dette soit un peu amortie avant de changer de prestataire.

5. Comment choisir un prestataire (autrement que sur le prix) ?

Le meilleur moyen est d'avoir un cahier des charges précis ([Cahiers des charges type – Infos Isidoor](#)) qui prévoit de :

- Demander au prestataire de compléter un bordereau de prix, une trame d'organisation du temps de travail et un tableau d'engagements qualité pour être en mesure de mieux comparer les offres des prestataires.
- Fixer des critères d'évaluation des offres pour montrer au prestataire ce qui est le plus important pour vous (cf. cahiers des charges type).

6. Les personnels à reprendre présentés par la société en place sont plus nombreux que dans la réalité. Que faire ?

Il s'agit dans un premier temps de comprendre la raison et de s'assurer que le personnel sur la liste de reprise est bien à reprendre. Est-ce dû à :

- Du personnel en arrêt longue maladie ? Celui-ci doit être repris par le successeur, ainsi que leurs remplaçants.
- Une activité de cuisine centrale ? Le personnel affecté à la production de repas exportés n'est pas à reprendre par le successeur.
- La présence de salariés protégés. Les salariés protégés sont à reprendre par le successeur, avec l'accord du salarié. Il y a de fortes chances que ces salariés suivent le prestataire sortant au risque de perdre leur mandat de représentant du personnel.

7. Peut-on laisser les non-consommés gratuits aux salariés de l'école pour le repas sur place ?

Oui cela devrait être possible, avec l'accord de la société de restauration qui est responsable de la distribution des repas. En raison de la gratuité, il s'agira d'un avantage en nature qu'il conviendra alors de déclarer.

8. Je ne sais pas pourquoi notre contrat a sa date d'anniversaire en mars donc ça va être compliqué mais pas le choix ?

Avant de lancer un appel d'offres, il faut vérifier les conditions de résiliation du contrat en cours. Si votre contrat a une date anniversaire, il est possible qu'il soit résiliable uniquement à cette date anniversaire. Vous pourriez cependant négocier avec le prestataire une résiliation en fin d'année scolaire, ce qui pourrait aussi l'arranger.

9. L'appel d'offre est-il obligatoire pour changer de prestataire ?

Non il n'est pas obligatoire, mais c'est une saine mesure de gestion que de mettre en concurrence différents prestataires. C'est donc fortement recommandé.

10. Est-ce vraiment rentable de confier la gestion des personnels de ménage à la société de restauration ?

Cela dépend si votre personnel est Ogec ou déjà salarié d'une société de nettoyage. Le principal avantage est de pouvoir proposer aux salariés du travail à temps plein. Mais si c'est du personnel Ogec, vous allez être impacté par une TVA de 20%. C'est une réflexion à mener au cas par cas. Contactez-nous pour en discuter.

11. Doit-on accepter les frais fixes par repas de la société de restauration lorsque le nb contractuel de repas n'est pas atteint à cause de la Covid ?

C'est une question à laquelle il est difficile de répondre car cela va dépendre des contrats. Mais lorsqu'une clause de fréquentation minimum est prévue au contrat, il semble difficile d'échapper à une facturation de frais fixes telle que prévue au contrat, même dans le contexte de la Covid.

Nous avons beaucoup communiqué sur ce sujet pendant le premier confinement ([Covid & restauration scolaire : conseils pour gérer votre contrat – Infos Isidoor](#)).

C'est pour cette raison que ce n'est pas forcément le bon moment de lancer un appel d'offres si vous prévoyez une forte baisse de la fréquentation cette année et que la facturation de frais fixes risque d'être élevée. En effet, votre prestataire ne sera pas dans une relation partenariale si vous mettez fin à son contrat à la rentrée

12. Comment éviter la valse des chefs ?

En général avec une dégradation ! Pourquoi ne pas prévoir dans le contrat :

- Des pénalités en cas de changement de « compétences » de l'équipe en place sans information préalable de l'établissement (ex : de 500 à 1500€ / défaut). Cela permet de stabiliser les compétences de l'équipe en place (ex : une pénalité sera appliquée en cas de remplacement d'un commis par un employé de restauration),
- Des pénalités en cas de changement de chef sans information préalable et concertation avec l'établissement (ex : 1 500€ / défaut).

13. Est-ce opportun aujourd'hui de revenir à une restauration autonome ?

Revenir à une restauration autonome est une option qui peut être étudiée pour mieux maîtriser la qualité des repas et éventuellement faire des économies (pas de TVA, pas de marge de la SRC). Les chefs retrouvent une liberté d'achats qu'ils perdent parfois au sein des sociétés de restauration collective et la qualité de la prestation n'est plus impactée par la recherche de marge par la société de restauration. Il ne faut cependant pas négliger la gestion des ressources humaines et la comptabilité qui peuvent être lourdes et le suivi de l'hygiène et de la sécurité alimentaire qui est essentiel.

14. Quid de la reprise du personnel en cas de retour à l'autogestion ?

Il n'y a pas de transfert automatique du personnel de la société de restauration vers l'Ogec en cas de retour à l'autogestion. En effet, la seule perte d'un marché n'est pas, en elle-même, un cas d'application du L1224-1 du code du travail et les dispositions conventionnelles de la restauration collective ne sont pas opposables à l'Ogec.

La reprise du personnel est toutefois une option qui pourrait être négociée avec la SRC. Ce transfert ne pourra se faire qu'avec l'accord exprès des salariés concernés et ceux-ci seront repris avec les mêmes conditions de rémunération, d'ancienneté et de qualification.

Une relecture attentive du contrat est nécessaire pour comprendre les conséquences d'un retour à l'autogestion.

Certains contrats empêchent le chef d'être repris par le client pendant une durée déterminée. Je voudrais m'assurer que ces clauses sont légales.

Certains contrats peuvent prévoir, qu'en cas d'impossibilité de reclassement du personnel sur un autre site du prestataire, les frais de licenciement sont à la charge du client. Dans ces cas-là, une reprise du personnel serait préférable.

Une fiche pratique sur le retour à l'autogestion sera bientôt disponible dans Isidoor.