

Restauration rapide

BROCHURE JO 3245

IDCC 1501

Convention collective nationale du 18 mars 1988

[Étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 16 décembre 1993]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (S.N.A.R.R.) ;

Syndicat national de la restauration livrée à domicile (SNRLD) (Syndicat non signataire de la convention collective, mais celle-ci a été élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 16 décembre 1993) ;

Alimentation et Tendances (A&T) (Adhésion par lettre du 13 nov. 2017).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T. ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation et secteurs connexes Force ouvrière (F.G.T.A.-F.O.) ;

Fédération nationale C.F.T.C. de l'alimentation et de l'hôtellerie ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Conditions générales

Disposition préalable

Les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de ladite convention. A cet égard, la présente convention ne prendra effet, même entre les parties signataires, qu'après publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du code du travail.

Article 1 Champ d'application

(Résultant de l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée, étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001)

La présente convention collective nationale conclue en application du titre III du livre 1^{er} du Code du Travail, tel qu'il résulte de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés travaillant en France métropolitaine et dans les DOM :

— d'une part, dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide, relevant du code NAF 55 3B et ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;

— d'autre part, dans des entreprises dont l'activité principale consiste à vendre au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables et / ou à fabriquer ou précuisiner, en vue de leur livraison immédiate, un certain nombre de plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

Article 2 Durée de la convention — Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant la convention devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail (article de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

Article 3 Mise en place de la convention collective

1

Les avantages acquis par la présente convention ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié, dans l'entreprise qui l'emploie.

2

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels, d'établissements ou d'entreprises, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables au travailleur que celles de la convention. Compte tenu de l'interpénétration des données prévues à l'article 42 relatif au repas du personnel et à l'article, salaires minima par niveau, l'appréciation de la notion d'avantages plus favorables ne peut être que globale et doit prendre en compte cumulativement le problème du repas et celui du salaire annuel.

3

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.

4

Une commission paritaire mixte devra se réunir après douze mois d'application de la présente convention collective, pour examiner les éventuelles difficultés d'application de la présente convention collective.

Article 3.1 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 53, 26 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation & Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE, CGC ;

FGTA FO.

Article 3-1-1 Rôle et missions de la CPPNI

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence sociale entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

Article 3-1-1-a Mission de négociation des dispositions conventionnelles

En tant que commission de négociation de la branche de la restauration rapide, la CPPNI se réunit dans les conditions fixées à l'article 3 du présent avenant en vue de définir les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche.

Plus précisément, cette commission définit les garanties applicables aux salariés de la branche dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, dans les matières visées par l'article susvisé, sans réduire le champ de la négociation, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La commission peut aussi définir, par la négociation dans les matières visées par l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions qui prévalent sur les conventions et accords d'entreprise sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Les parties confirment à ce titre que les dispositions de la convention collective nationale de la restauration rapide portant sur les quatre matières susvisées dans leur rédaction actuelle prévalent sur celles des accords collectifs

d'entreprise moins favorables.

Dans les autres matières, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche sont applicables aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Article 3-1-1-b **Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En vertu des dispositions du présent avenant, elle peut également être saisie par une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur et relevant de la présente convention collective nationale, pour rendre un avis sur l'interprétation des dispositions conventionnelles de branche.

Les modalités de saisine de la CPPNI pour interprétation figurent à l'article 4 du présent avenant.

Article 3-1-1-c **Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce notamment les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle régule la concurrence sociale entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - Durée de travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - Repos et jours fériés ;
 - Congés payés et autres congés ;
 - Compte épargne temps.
- elle peut exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein.

Article 3-1-2 **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins six fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées sur demande d'au moins une organisation patronale ou syndicale représentative dans la branche au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sur convocation dans le mois suivant la réception de la demande au secrétariat de la commission.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Si le principe de fonctionnement de la CPPNI est paritaire, avec une représentation des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche, au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la CPPNI peut se réunir en mixte à la demande des partenaires sociaux ou de la propre initiative de l'autorité administrative.

Ainsi, conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI.

À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives de la branche.

Le président de la CPPNI convoque les membres aux réunion, selon l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI et anime les débats.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SNARR.

La convocation des membres de la CPPNI est adressée, par courrier numérique, par principe, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée du relevé de décisions de la CPPNI précédente et des documents utiles à la négociation.

Article 3-1-2-a **Composition de la CPPNI**

La CPPNI est composée paritairement d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs».

Le collège «salariés» comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Chaque organisation syndicale reconnue représentative dans la convention collective nationale peut désigner au maximum trois représentants pour siéger dans la commission choisis parmi les salariés d'une entreprise de la branche. En outre, elles peuvent, parmi ces 3 représentants, mandater une personne n'étant pas salariée d'une entreprise de la branche.

Le collège «employeurs» comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la convention collective nationale en nombre identique à celui du collège «salariés». La composition du collège «employeurs» s'effectue selon les modalités de représentativité nationale des organisations professionnelles d'employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment, sous réserve d'établissement d'un mandat transmis au secrétariat de la commission.

Suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, la perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation d'employeurs comme la modification du niveau de représentativité prend effet au lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale.

Il en est de même en cas de rupture du contrat de travail d'un membre de la commission.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 3-1-2-b **Commissions et groupes techniques paritaires**

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commissions techniques ou groupes de travail paritaires.

Un groupe technique paritaire peut être mis en place sur décision paritaire de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière.

Les commissions et groupes techniques paritaires peuvent être créés par un accord collectif de la branche de la restauration rapide. Chaque commission technique ou groupe de travail paritaire a vocation à remplir les missions spécifiques qui sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Les commissions et groupes techniques paritaires créés par accord collectif de branche conclu antérieurement au présent avenant sont notamment maintenus :

- 1.** Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (accord de branche du 20 décembre 1996) ;
- 2.** Groupe technique paritaire santé au travail et prévention des risques professionnels (accord de branche du 20 avril 2006) ;
- 3.** Commission de suivi du régime de prévoyance (avenant de branche n° 42 du 11 mai 2010) ;
- 4.** Observatoire du régime frais de santé (accord de branche du 3 février 2012) ;
- 5.** Commission de suivi et interprétation de l'avenant sur le temps partiel (avenant de branche du 13 novembre 1998) ;
- 6.** Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (accord de branche sur la formation professionnelle dans le secteur de la restauration rapide du 22 décembre 2004) ;
- 7.** Commission de conciliation créée par l'article 45 de la convention collective nationale.

Dans tous les cas, les membres de ces commissions techniques ou groupes de travail paritaires seront dûment mandatés.

Article 3-1-2-c **Autorisation d'absence des salariés et conditions d'indemnisation et de la prise en charge des frais liés à la participation à une commission paritaire nationale**

Pour participer aux réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux, les salariés des entreprises de la branche désignés par les organisations syndicales représentatives bénéficient, sur présentation

de la convocation à la réunion, d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins 10 jours calendaires avant la date de leur absence. Dans ce cas, le temps de travail non effectué est payé comme temps de travail effectif.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives en tant que membres de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires nationaux.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI bénéficient, durant leur mandat, de la protection attribuée aux délégués syndicaux.

La prise en charge des frais des membres pour les réunions de la CPPNI et des commissions et groupes techniques paritaires susmentionnées est effectuée dans les conditions prévues par l'article 5 c) de la convention collective nationale et l'article 4 de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 sur le financement du paritarisme.

Afin de préparer les réunions de la CPPNI, les membres de la commission bénéficient, s'ils le souhaitent, de 2 heures d'absence non rémunérées par réunion de CPPNI, à titre de temps de préparation. Ils doivent informer leur employeur de leur absence à ce titre ces réception de la convocation à la réunion de la CPPNI en respectant un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires par rapport à leur absence.

Article 3-1-3 **Saisine de la commission pour interprétation**

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la saisine se fera à la diligence d'une organisation syndicale ou patronale représentative relevant de la présente convention collective nationale, ou à la demande d'une juridiction, pour rendre un avis sur l'interprétation des accords collectifs et avenants conclus au sein de la branche de la restauration rapide.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés est représentée par deux membres. Le collège «employeurs» est composé du même nombre total de représentants que le collège «salariés».

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- Le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- Une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l'ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI.

La CPPNI devra alors se réunir dans les deux mois suivant la saisine par lettre recommandée accompagnée du dossier complet. Un avis d'interprétation ou un procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les quinze jours suivant la réunion.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- Informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- Procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par messagerie électronique au moins quinze jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il y a un accord majoritaire dans chaque collège sur l'interprétation à retenir, majorité appréciée selon le niveau de représentativité résultant de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective nationale. Ainsi, à défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la délibération de la CPPNI ne vaudra pas avis d'interprétation.

Dans tous les cas, la délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de quinze jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Article 3-1-4 **Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche de la restauration rapide doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche leurs conventions et accords comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou à l'adresse postale du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation suivantes :

Adresse numérique : info@snarr.fr

Adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration rapide
C/O SNARR
9 rue de la Trémouille
75008 Paris

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces conventions et accords d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président et au vice-président de la CPPNI dans un délai maximal de huit jours suivant leur réception.

Article 4 **Modifications**

Mod. par Avenant n° 53, 26 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation & Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

FGTA FO.

Chaque partie signataire peut demander des modifications à la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

(Avenant n° 53, 26 mars 2018, étendu) Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, la convention collective reste en l'état.

Titre II **Représentation du personnel**

Article 5

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 9 mars 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995 ; non encore élargi au secteur de la restauration livrée)

a **Droit syndical**

Les parties contractantes reconnaissent l'entièvre liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs et d'employeurs ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre de la loi et des autres dispositions conventionnelles :

— la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;

— la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

Elle peut être pratiquée à l'intérieur de l'entreprise ;

— la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les vestiaires de l'entreprise aux

heures d'entrée et de sortie du personnel en dehors de la vue de la clientèle.

Le contenu des affiches, publications et tracts, est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de 100 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales, un local commun convenable, aménagé, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant, met à la disposition de chaque section syndicale, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les sections syndicales exercent leur droit de réunion, conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 du code du travail.

b
Réunions syndicales nationales

Des congés exceptionnels sont prévus dans la limite de trois jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par entreprise. Ils seront accordés sur justification écrite des organisations syndicales aux titulaires d'un mandat syndical au sein de l'entreprise pour la participation aux réunions syndicales nationales.

Ces congés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Des autorisations d'absences non rémunérées, dans la limite de quatre jours ouvrés par an et par organisation syndicale représentative, seront accordées sur justification écrite des organisations syndicales aux titulaires d'un mandat syndical au sein de l'entreprise pour la participation à des réunions syndicales nationales ou congrès.

c
Commissions paritaires professionnelles nationales

Pour participer aux commissions paritaires nationales, trois représentants salariés d'entreprises pourront être désignés par chaque organisation syndicale. Les heures passées à ces réunions seront payées comme temps de travail par leur entreprise.

Chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement par le syndicat patronal et sur justificatifs des frais de déplacement de deux délégués de province par séance de commission paritaire nationale :

— pour deux délégués de province :

— billet S.N.C.F. aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et pour les délégués venant de la province au-delà de 500 kilomètres, chambre d'hôtel (forfait : 213 F) ou couchette aller et retour par délégué de province au-delà de 500 kilomètres et petit déjeuner (forfait 32 F)⁽¹⁾ ;

(1) A compter du 1^{er} janvier 1992.

— deux repas par délégué (forfait 92 F par repas)⁽¹⁾ ;

(1) A compter du 1^{er} janvier 1992.

— pour un délégué de la région parisienne :

— un repas (forfait : 92 F)⁽¹⁾.

(1) A compter du 1^{er} janvier 1992.

Le remboursement des frais de déplacement ci-dessus est modifié comme suit à compter du 1^{er} mars 1995 par avenant n° 13 du 9 mars 1995, étendu par arrêté du 19 juin 1995, JO 29 juin 1995 et non encore élargi au secteur de la restauration livrée :

— Frais de repas :

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à 6 fois la valeur du minimum garanti (MG) en vigueur à la date de la réunion (arrondie au franc supérieur).

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

— 1 repas par délégué de Paris ou de la région parisienne,
— 2 repas par délégué de province.

— Frais de déplacement :

Pour les délégués de province,

— frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles,
— et, si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 19 fois la valeur du minimum garanti (MG) en vigueur à la date de la réunion (arrondie au franc supérieur).

d Délégué syndical

Les conditions d'exercice du droit syndical sont réglées par la législation en vigueur, et notamment les articles L. 412-4 et suivants du code du travail.

Afin de mieux assurer la représentation syndicale, chaque entreprise pourra négocier avec les syndicats représentatifs, et à leur demande, une structure adaptée à son organisation interne.

Un crédit d'heures mensuel est attribué au délégué syndical dans les conditions prévues par la loi du 20 octobre 1982 :

- entre 50 et 150 salariés : 15 h/mois ;
- entre 151 et 500 salariés : 20 h/mois ;
- au-delà de 500 salariés : 25 h/mois.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation sont considérées comme temps de travail et sont rémunérées comme tel. Les bénéficiaires en informeront leur responsable hiérarchique au préalable.

Si l'entreprise emploie plus de 1 000 salariés, le délégué syndical central désigné, disposera d'un crédit de 20 heures par mois.

Si l'entreprise emploie plus de 2 000 salariés, le délégué syndical central désigné disposera d'un crédit de 25 heures par mois.

Dans le cas de cumul de mandats, ces heures de délégation, considérées comme temps de travail, s'ajoutent à celles dont le délégué syndical central peut disposer à un autre titre que celui de délégué syndical d'établissement.

e Liberté d'opinion

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne : l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement, ou d'avancement.

Article 6 Droit d'expression des salariés

Les salariés bénéficient, selon les dispositions légales, d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article 7 Comité d'entreprise

La représentation du personnel, au titre du comité d'entreprise, est organisée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Cependant, chaque entreprise pourra négocier, avec les syndicats représentatifs, une structure adaptée à son organisation interne. Chaque entreprise attribuera par an et *pro rata temporis* une dotation d'au moins 0,60 p. 100 de la masse des salaires bruts versés au cours de l'année civile dont 0,40 p. 100 pour les œuvres sociales et 0,20 p. 100 correspondant à la subvention de fonctionnement légale.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner dans le cadre de la loi, sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, un représentant au comité d'entreprise.

Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Article 8 Délégués du personnel

La représentation du personnel, au titre des délégués du personnel, est organisée selon la législation en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif inscrit supérieur à 50 salariés mais ne disposant pas de comité d'entreprise ou d'établissement compte tenu du mode de calcul de l'effectif prévu par la législation en vigueur, le délégué du personnel amené à exercer certaines missions telles que définies par l'article L. 422-5, bénéficiera, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, d'un temps suffisant pour l'accomplissement de ces missions, sans que ce temps soit inférieur à 2 heures par mois.

Titre III

Le contrat de travail

Article 9 (d'origine)

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

4 mois pour les cadres ;

3 mois pour les agents de maîtrise ;

2 mois pour les employés embauchés au niveau III.

1 mois pour les autres ouvriers et employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois, renouvellement compris⁽¹⁾.

(1) Dans l'hypothèse où la période d'essai est prévue pour une durée initiale de 4 mois. En cas de durée initiale inférieure la durée de renouvellement pourra être de la moitié de celle-ci au maximum.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.) Tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois bénéficie, en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.

Article 9 (nouveau)

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 1, 8 nov. 2024, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

(Voir également Avenant du 12 mars 2025)

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

- 2 mois pour les employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement.

Article 10

Embauche

Les conditions d'embauche sont celles régies par la législation en vigueur.

Lors de toute embauche, le salarié reçoit de son employeur un contrat écrit mentionnant :

- l'emploi occupé ;
- la durée du travail ;
- le salaire horaire et mensuel ;
- la durée de la période d'essai.

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, du règlement intérieur et, éventuellement, de l'accord d'entreprise. La convention collective, le règlement intérieur et éventuellement l'accord d'entreprise sont affichés dans chaque unité et mis à la disposition des représentants du personnel conformément à la législation en vigueur.

Le salarié doit se soumettre à la visite médicale d'embauche.

Article 11 Détachement temporaire

Tout salarié peut être appelé, avec son accord, à travailler dans un établissement de la même enseigne, différent de son lieu d'affectation habituel, dans la même fonction. Il conserve les avantages liés à son contrat de travail.

La durée de chaque détachement ne peut excéder 15 jours, renouvelables avec l'accord du salarié.

A l'issue de cette période, le salarié réintégrera son lieu d'affectation antérieur.

Tout salarié détaché temporairement sera remboursé de ses frais supplémentaires réels de déplacement dont le mode sera convenu à l'avance.

Article 12 Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

A l'expiration de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, fonction de l'ancienneté continue de service, est définie comme suit, sauf faute grave, faute lourde, ou force majeure :

Démission

	MOINS DE 6 MOIS	DE 6 MOIS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	1 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Licenciement

	MOINS DE 6 MOIS	DE 6 MOIS À 2 ANS	PLUS DE 2 ANS
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés deux heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis.

Ces deux heures de recherche d'emploi doivent être prises en accord avec l'employeur et le salarié. Les parties pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi pendant les périodes précitées ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article 13 Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés

ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Disposition particulière pour les cadres

L'indemnité de licenciement pour un cadre sera calculée selon le barème conventionnel ci-après :

Temps de présence dans l'entreprise :

- de 1 à 5 ans de présence : 1/10 de mois par année ;
- au-delà de 5 ans jusqu'à 10 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans ;
- au-delà de 10 ans jusqu'à 15 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et, jusqu'à 10 ans et plus, 2/15 de mois par année au-dessus de 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- au-delà de 15 ans de présence : 2/10 de mois par année, plus 1/15 de mois par année au-dessus de 5 ans et jusqu'à 10 ans, et 2/15 de mois au-dessus de 10 ans et jusqu'à 15 ans, plus 3/15 de mois par année au-dessus de 15 ans.

Disposition particulière en cas de licenciement économique

Tout salarié licencié pour motif économique ayant, au jour de son licenciement : plus de 50 ans, 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera d'une majoration de 15 p. 100 de l'indemnité de licenciement telle que définie au présent article, l'ancienneté du salarié s'appréciant à la fin du préavis auquel il a droit.

Article 14 Travail des femmes

Mod. par Avenant n° 52, 18 oct. 2017, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5^{ème} mois précédent la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties.

Article 15 Emploi des jeunes

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

L'emploi des jeunes sera réglé conformément à la législation en vigueur.

(Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu) Tout jeune travailleur, âgé d'au moins 16 ans et ayant moins de 18 ans sera rémunéré au minimum au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Afin de renforcer l'attractivité du secteur et permettre aux salariés permanents de bénéficier plus aisément des jours fériés, les jeunes travailleurs susmentionnés sont autorisés à travailler les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

Article 16 Emploi des travailleurs étrangers

Aucun travailleur étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur et plus particulièrement aucune discrimination ne pourra être opérée pour l'accès à l'emploi.

Article 17 Emploi des handicapés

(Voir aussi avenant n° 4 du 6 décembre 1991)

Les entreprises s'engagent à favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans le cadre des textes en vigueur.

Les parties s'engagent à négocier dans un délai de 12 mois, à compter de l'extension de la présente convention, un avenant au présent article concernant les postes pouvant être accessibles aux salariés handicapés.

Article 18 Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

Il est régi par la législation en vigueur.

Article 19 Maladie

A Garantie d'emploi

1

Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident dans la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les trois jours (le cachet de la poste faisant foi) ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

2

L'emploi est garanti à l'intéressé pendant les périodes ci-dessous :

- de 6 mois à 1 an de présence : 2 mois ;
- entre 1 et 5 ans de présence : 3 mois ;
- plus de 5 ans de présence : 8 mois.

L'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'absence.

3

Si, à l'expiration de la période d'absence pour maladie, le médecin du travail constate une incapacité à réintégrer l'emploi précédemment tenu, l'employeur doit proposer à l'intéressé un emploi de même niveau, dans la limite des postes disponibles.

4

Après 3 mois d'absence, le salarié devra notifier à la direction, dans les quinze jours précédant l'expiration de son indisponibilité, son intention de reprendre le travail. Celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise.

5

Dans le cas où une incapacité médicale constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

La garantie d'emploi joue tant que le total des arrêts intervenus au cours des 12 mois qui suivent le premier arrêt n'égale pas la durée totale de la garantie.

Si le salarié n'a pas repris son travail passé les délais prévus au§ 2 du présent article, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, il doit suivre la procédure légale de licenciement. L'indemnité de préavis ne sera pas due ; toutefois l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement.

B Indemnisation de la maladie

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures son incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Pendant trente jours ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront 70 p. 100 de leur rémunération.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er} sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du onzième jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement.

Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 20 Accident du travail et maladie professionnelle

Le salarié victime d'un accident du travail ou du trajet reconnu comme accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, alors qu'il était au service de l'employeur au moment de l'événement, bénéficie des garanties d'emploi telles que prévues par la législation en vigueur. Il bénéficie en outre de l'indemnisation légale ce, à compter de :

- six mois de présence continue dans l'entreprise pour un accident de travail ;
- un an pour un accident de trajet reconnu comme accident du travail, ou une maladie professionnelle.

Article 21 Retraite complémentaire

(Voir aussi l'avenant n° 19 du 24 janvier 1997)

Le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire qui est obligatoire pour toutes les entreprises soumises à la présente convention.

Pour 1987, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4,70 p. 100 du montant de la rémunération dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale.

La cotisation minimum légale est supportée à raison de :

- 60 p. 100 pour les employeurs (*2,82 pour 100*) ;
- 40 p. 100 pour les salariés (*1,88 pour 100*).

Article 22 **Régime de prévoyance et action sociale**

Mod. par Avenant n° 42, 11 mai 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée, bénéficient des garanties et prestations dont les modalités sont régies au titre VIII «Régime de prévoyance complémentaire et action sociale» de la convention collective.

Article 23 **Formation professionnelle**

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle, notamment dans le cadre de la formation professionnelle continue, et ce dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 24 **Hygiène et sécurité**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans tous les établissements.

Les employeurs et les employés sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment dans les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947. Loi du 6 décembre 1976, décret du 20 mars 1979 n° 79-228 et loi du 23 décembre 1982.

Dans les entreprises ou établissements de trois cents salariés ou plus, la formation des membres du C.H.S.C.T. s'effectuera dans le cadre de la législation en vigueur.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés s'engagent à favoriser une formation en matière d'hygiène, sécurité, et conditions de travail. Les dépenses de formation seront imputables sur le budget de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Les salaires, frais de transport, d'hébergement, dans la limite du forfait réglementaire, seront pris en charge par l'entreprise, sans qu'ils puissent s'imputer sur le budget de la formation professionnelle continue.

Article 25 **Bulletin de paie**

L'ensemble du personnel reçoit, avec son salaire, un bulletin de salaire qui doit être remis par période de trente et un jours. Ce bulletin de paie doit être remis à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur, et en particulier par celles du décret du 19 décembre 1959.

Il est généralement remis sur les lieux de travail, mais sera adressé au domicile de l'employé si celui-ci ne peut se déplacer et en fait la demande.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les indications prévues par l'article R. 143-2 du code du travail, à savoir :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui ;
- la période, le nombre d'heures, en différenciant les heures complémentaires, auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date de paiement ;
- les dates et le montant de l'indemnité correspondants lors de la prise du congé ;

— à compter du 1^{er} janvier 1989, le montant total de la rémunération en distinguant, d'une part, le salaire net perçu par le salarié et, d'autre part, les cotisations sociales ouvrières et patronales d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

L'employeur ne peut refuser de distribuer les acomptes au moins une fois par mois.

Article 26 Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, il doit être remis à tout salarié un certificat indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de l'entreprise ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie de l'employé ;
- la nature du ou des emplois qu'il a occupés, ainsi que les dates s'y rapportant.

Article 27 Promotion

Mod. par Avenant n° 34, 12 juin 2003, étendu arr. 2 déc. 2003, JO 12 déc. applicable à compter du 1^{er} juill. 2003
En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

(Avenant n° 34 du 12 juin 2003, étendu) En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder :

- 1 mois pour le niveau II ;
- 2 mois pour le niveau III ;
- 4 mois pour le niveau IV ;
- 6 mois pour le niveau V.

Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pendant celle-ci une prime significative. En cas de passage d'un niveau à l'autre, cette prime sera au minimum égale à 50 p. 100 de la différence entre le salaire brut de base de l'ancien et du nouveau poste.

A la fin de la période probatoire, deux cas peuvent se présenter :

- le salarié est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant. En outre, une prime complémentaire lui est versée, elle est égale à 50 p. 100 de la prime précédemment définie et versée durant la période probatoire ;
- le salarié est réintégré à son ancien poste, ou à un poste équivalent et la prime est alors supprimée. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 28 Départ à la retraite

1 Départ en retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 12, comme s'il s'agissait d'une démission.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de soixante ans révolus, a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise dans les conditions fixées au§ 3 ci-après.

2 Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié s'effectue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

3 Indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ en retraite sera calculée selon l'ancienneté du salarié :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Titre IV La durée du travail

Article 29 Durée du travail

(Modifié par avenant n° 25 du 15 avril 1999, étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999, modifié par arrêté du 25 mai 2000, JO 6 juin 2000 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 août 1999 et complété par avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, applicable à compter du 24 février 2002)

Dispositions applicables jusqu'au 1^{er} novembre 1999 :

La durée hebdomadaire de travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps consacré notamment à l'habillage et au repas. Les heures d'équivalence étant supprimées, la durée du travail est fixée conventionnellement à 39 heures pour l'ensemble du personnel.

Les horaires de travail sont affichés sur le lieu de travail 7 jours à l'avance. Toute modification ne pourra intervenir qu'avec l'accord du salarié, sauf cas de force majeure.

Dispositions applicables à compter du 1^{er} novembre 1999 :

Article 29.1 : Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail. Les heures d'équivalence étant supprimées depuis 1988, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures à compter du 1^{er} novembre 1999 pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, quel que soit leur effectif.

Article 29.2 : Durée annuelle du travail

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise prévoyant des jours de repos supplémentaires, le mode de décompte de la durée annuelle du travail s'établit comme suit :

Jours calendaires	365
Jours de repos hebdomadaires conventionnels	104
Congés annuels en jours ouvrés	25
Total jours non travaillés	129
Total des jours travaillés :	236
Nombre d'heures travaillées : (base 35 heures)	$236 / 5 \times 35 = 1652$

Si, en application de l'article 40, les jours fériés autres que le 1^{er} mai, font l'objet de compensation en temps :
— le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation,
— le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Article 29.3 : Contrôle de la durée du travail

Sous réserve des dispositions spécifiques au personnel d'encadrement visées aux articles 33.5.1 et 33.5.2 de la Convention Collective Nationale, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement selon tous moyens (enregistrement électronique, cahier d'émargement signé par le salarié par exemple) des heures de début et de fin de chaque séquence de travail ou par relevé du nombre d'heures effectuées, préférence étant toutefois donnée à l'enregistrement électronique,
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

Article 29.4 : Temps de formation

En application de l'article L. 932-1 du code du travail, 25 % des journées de formation ne s'imputent pas sur le temps de travail lorsqu'elles relèvent d'actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou défini par la Commission Partnaire Nationale pour l'Emploi de la restauration rapide. Cette action de formation doit être précédée de la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un accord par lequel l'employeur s'engage à donner priorité au salarié dans un délai d'un an pour accéder à un poste correspondant à la qualification ainsi acquise, sous réserve que cette formation ait été suivie avec succès par le salarié. Les actions de formation concernées ne pourront en aucun cas contenir une clause financière en cas de démission, sauf lorsque le salarié perçoit une rémunération annuelle brute supérieure à trois fois le SMIC.

Article 29.5 : Planification des horaires

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins dix jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heure de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de celle-ci.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard trois jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangées soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunérée ou non, d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 29.6 : Temps d'habillage et de déshabillage (ajouté par avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2001)

Au sein d'une entreprise ou d'un établissement, tout ou partie des salariés peuvent se voir imposer le port d'une tenue de travail.

Lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, l'employeur opte, pour l'ensemble des salariés concernés de l'entreprise ou de l'établissement, pour l'une des contreparties suivantes, à effet du 1^{er} janvier 2001 :

a) Première contrepartie possible :

1. Bénéfice de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux et

2. Prise en charge par l'employeur des cotisations :

— destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %,

— destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %,

du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n° 21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire.

b) Deuxième contrepartie possible (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002) :

- bénéfice d'un régime « frais de santé » choisi par l'entreprise et relatif au remboursement de frais de soins médicaux, en complément des prestations de Sécurité sociale.

Ce régime peut être :

- « obligatoire » : dans ce cas, il est mis en oeuvre conformément aux dispositions légales en vigueur après un référendum ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement lorsqu'une partie de la cotisation est à la charge du salarié,

- « facultatif » : ce qui signifie que le salarié est libre d'y adhérer ou non, l'employeur devant avoir proposé le régime au salarié contre décharge.

Obligatoire ou facultatif, le régime doit répondre aux critères suivants :

- la contribution de l'employeur est de 50 % ou plus de la cotisation totale,

- la contribution mensuelle de l'employeur ne peut être inférieure à 3 fois le « minimum garanti » (MG),

-
- l'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime ne peut dépasser 6 mois,
 - en cas de régime « facultatif », un délai de carence de 3 mois peut être imposé au salarié s'il opte pour le régime en cours de contrat s'il n'a pas souhaité y adhérer lors de son embauche ou dans un délai de 2 mois suivant la mise en oeuvre du régime. Dans l'hypothèse où le salarié résilie son adhésion, il ne lui sera possible d'adhérer à nouveau qu'après une période de carence prévue par le régime.

NB : Il sera considéré que cette contrepartie possible est remplie lorsque l'entreprise transforme un régime facultatif déjà mis en oeuvre en un régime obligatoire, sous réserve que les prestations de ce dernier soient au moins du même niveau et que la cotisation à la charge du salarié soit inférieure.

- Dans l'éventualité où les salariés bénéficieraient d'un régime équivalent déjà mis en place au jour de signature du présent avenant, l'employeur :

1. prend en charge les cotisations :

- destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %
 - destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %
- du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n°21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire et
2. fait bénéficier le salarié d'un demi jour ouvrable de congé supplémentaire par an acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux.

c) Il est toutefois précisé que sont dispensés de ces contreparties les entreprises ou établissements :

- qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif,
- qui prévoient d'autres contreparties dans le cadre d'un accord collectif ou d'établissement.

Article 30 Temps de repos entre deux jours de travail

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives.

Pour les salariés quittant leur poste de travail après :

- minuit à Paris et région parisienne ;
 - 22 heures en province,
- le temps de repos entre deux jours de travail est fixé à 12 heures consécutives.

Article 31 Heures supplémentaires

(Modifié par Avenant n° 25 du 15 avril 1999, étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 août 1999 et modifié par Avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, applicable à compter du 24 février 2002)

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

Dispositions applicables jusqu'au 1^{er} novembre 1999 :

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de travail fixée conventionnellement et au-delà des heures modulées.

Elles sont payées dans les conditions prévues par la loi.

Dispositions applicables à compter du 1^{er} novembre 1999 :

Article 31.1 : Définition

Ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée dans le cadre du mode de répartition de la durée du travail retenu par l'entreprise, soit :

- répartition hebdomadaire (cf. infra art. 33.1)

les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.

— répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l'attribution de jours de repos (cf. infra art. 33.2) les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine. Ainsi :

* cas d'une durée hebdomadaire de travail de 37 heures avec allocation de 11 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 37 heures.

* cas d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures avec allocation de 22 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires, celles accomplies au-delà de 39 heures.

— répartition modulée du temps de travail (cf. infra art. 33.3)

ont la nature d'heures supplémentaires celles dépassant la limite haute de modulation et la durée moyenne de 35 heures sur l'année.

— dispositif d'horaires individualisés (cf. infra art. 33.4)

ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées en plus de celles figurant au programme de travail tel qu'arrêté 3 jours au plus avant la semaine civile de travail considérée.

Les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire :

— soit la semaine commençant le dimanche à 0 H et s'achevant le samedi à 24 H (définition de la Cour de Cassation),

— soit la semaine commençant le lundi à 0 H et s'achevant le dimanche à 24 H (définition de l'Administration), l'entreprise devant s'en tenir à la référence choisie.

Article 31.2 (Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu) : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit pour toutes les entreprises de la branche de la restauration rapide, peu importe leur taille au niveau du contingent annuel légal d'heures supplémentaires.

Le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé sur le niveau du contingent légal d'heures supplémentaires, soit à 220 h/an à date du présent accord.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ce contingent sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents après avis du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Article 31.3 : Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires telles que définies à l'article 31.1 sont régies par les dispositions suivantes :

— à compter du 1^{er} novembre 1999, les heures supplémentaires s'imputent sur les contingents visés à l'article 31.2 ;

— les majorations éventuelles dues entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables :

* qu'à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés,

* qu'à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises ;

— les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail ;

— le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 31.4 : Repos compensateur de remplacement (Résultant de l'avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, applicable à compter du 24 février 2002)

L'entreprise peut au choix :

— payer les heures supplémentaires et les bonifications ou majorations y afférentes,

— remplacer, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des bonifications ou majorations y afférentes par un repos de remplacement d'une durée équivalente.

Les dispositions de l'alinéa précédent n'exonèrent pas l'entreprise d'accorder, s'il y a lieu, le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 32 Repos compensateur

(Modifié par avenant n° 25 du 15 avril 1999, étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO

5 août 1999)

Dispositions applicables jusqu'au 1^{er} novembre 1999 :

Le repos pourra être pris par 1/2 journée réputée correspondre à 4 heures de repos compensateur, à la convenance du salarié et en accord avec l'employeur.

Dès que le nombre d'heures de repos acquis au titre du repos compensateur atteint 8 heures, l'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin de salaire concerné, en précisant l'ouverture du droit au repos et en rappelant le délai de prise dudit repos.

Le salarié doit prendre ces jours de repos compensateur dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat est indemnisé. La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins 7 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 1 mois. Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Ce repos assimilé à une période de travail effective n'entraîne aucune diminution de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Dispositions applicables à compter du 1^{er} novembre 1999 :

Le présent article concerne le repos compensateur au sens de l'article L. 212-5-1 du code du travail, comme le repos de remplacement visé à l'article L. 212-5 du code du travail.

Dès que le nombre d'heures de repos acquis atteint 7 heures, le droit au repos compensateur est ouvert.

L'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci, en précisant le nombre de jours ainsi acquis et en rappelant le délai de prise dudit repos.

Le repos compensateur est pris par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Le salarié doit prendre ces jours de repos compensateur dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum d'un an. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat de travail est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins sept jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande et au plus tard 48 heures avant la date prévue de prise du repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date, mais la durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur ne peut excéder 1 mois. Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées,
- situation de famille,
- ancienneté dans l'entreprise.

Ce repos donne droit à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Article 33 Répartition du temps de travail

(Voir également Avenant n° 44, 25 mai 2012)

Mod. par Avenant n° 34, 12 juin 2003, étendu par arr. 2 déc. 2003, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2003

Mod. par Avenant n° 37, 24 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov. applicable à compter du 1^{er} juill. 2004

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSVF ;
FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNARR.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
CFDT.

L'entreprise peut mettre en oeuvre au sein de tout ou partie de ses établissements ou unités de travail l'un quelconque des modes de répartition du temps de travail précisés ci-après. Ceux-ci peuvent être combinés. La mise en oeuvre devra être précédée de la consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces dispositions sont applicables en l'état par les entreprises. Il sera possible de les adapter par accord d'entreprise complémentaire.

L'attention des entreprises est appelée sur une triple nécessité :

- si elles disposent d'une certaine latitude pour retenir les modes de répartition du temps de travail qui conviennent le mieux à leur organisation, il est souhaitable qu'elles assurent une certaine stabilité dans les choix opérés ;
- chaque salarié doit être informé personnellement ou par affichage des modes de répartition du temps de travail appliqués par l'entreprise ;
- la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'une bonne information des responsables chargés de leur application.

Article 33.1 Répartition hebdomadaire du temps de travail

La durée conventionnelle de travail visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux jours de repos. Sous cette réserve, elle pourra notamment être organisée sur moins de cinq jours.

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

- la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 5 jours de 7 heures de travail effectif ;

2^{ème} cas :

- la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 4 jours de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

Article 33.2 Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos

La durée hebdomadaire de travail peut être déterminée en tenant compte de l'octroi de jours de repos supplémentaire, de telle manière que la durée hebdomadaire moyenne sur une base annuelle soit de 35 heures.

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 48 minutes de travail effectif,

- en outre, le salarié bénéficie de 22 jours de repos supplémentaire dans l'année ;

2^{ème} cas :

- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif,

- en outre, le salarié bénéficie de 11 jours de repos supplémentaire dans l'année.

Ces journées de repos supplémentaire sont prises par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Elles doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixée par l'entreprise et selon un calendrier prévisionnel arrêté en début de période annuelle.

Ces demi-journées ou journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

— À l'initiative de l'employeur :

Pour 60 % des jours capitalisés arrondis à l'unité inférieure, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

— À l'initiative du salarié :

Pour 40 % des jours capitalisés arrondis à l'unité supérieure, la ou les dates sont arrêtées par le salarié. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À titre d'exemple, lorsque le nombre de jours alloués est de 11, les dates sont arrêtées :

- par l'employeur à concurrence de $0,6 \times 11 = 6,6$ arrondi à 6 (unité inférieure),
- par le salarié à concurrence de $0,4 \times 11 = 4,4$ arrondi à 5 (unité supérieure).

En toute hypothèse, l'employeur et le salarié sont invités à fixer les jours de repos de manière concertée.

Ces jours de repos supplémentaire ne peuvent être accolés aux congés payés alloués en application de l'article L. 223-1 du code du travail sauf accord de l'employeur. L'entreprise peut définir, avant le début de l'exercice et après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la ou les périodes à l'intérieur desquelles ces congés ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité. En toute hypothèse, la durée totale de ces périodes ne pourra excéder sur l'année civile, vingt semaines.

Le nombre de jours de repos supplémentaire alloué au titre du présent article est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenir (Avenir n° 25). Ce nombre est arrondi s'il y a lieu à l'unité supérieure. Ainsi, si ce nombre est de 14,2 jours il est arrondi à 15 jours de repos supplémentaire.

Le nombre de jours de repos pris dans le mois ainsi que le cumul correspondant depuis le début de l'année, figurent sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

Article 33.3 Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet

A) Généralités

Pour répondre aux caractéristiques particulières de l'activité de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment à son organisation ou aux variations saisonnières, la durée du travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La mise en oeuvre de la modulation et ses modalités font l'objet d'une consultation préalable, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut des délégués du personnel.

La recherche d'un équilibre entre les impératifs liés à l'activité, à l'organisation de l'établissement et les aspirations des salariés à gérer leur temps personnel doit inspirer l'entreprise dans le choix de la période de modulation et sa durée. Celle-ci ne peut, en toute hypothèse excéder douze mois. Les dates de début et de fin de la période retenue de modulation doivent être précisées clairement.

Les entreprises sont incitées à faire le point chaque trimestre des heures accomplies par les salariés de façon à éviter les crédits ou débits d'heures excessifs qu'il deviendrait ensuite difficile de solder.

Les modalités de la modulation doivent rester constantes tout au long de la période de modulation. Tout changement dans ces modalités, notamment à l'occasion d'une reprise d'établissement, doit se traduire, au préalable, par la clôture de la période de modulation selon la méthode précisée au paragraphe F (« rémunération ») ci-après. Une nouvelle période de modulation peut alors être ouverte.

B) Décompte de la durée du travail

Le temps de travail que doit effectuer le salarié sur la période de modulation lorsqu'elle est annuelle est défini à l'article 29.2 :

- 236 jours travaillés ou,
- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

-
- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale),
 - repos compensateurs (cf. article 32 de la Convention Collective Nationale),
 - absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année,
 - jours de repos (cf. article 33.2 de la Convention Collective Nationale).

Le temps de travail effectif est alors décompté et comparé en fin de période de modulation annuelle à la durée du travail à effectuer telle que décrite à l'alinéa précédent.

Lorsque la période de modulation est inférieure à l'année, le temps de travail à effectuer est établi à due proportion. Les minorations évoquées à l'alinéa 2 sont applicables dans les mêmes conditions. Le temps de travail effectif est alors décompté sur la période de modulation considérée et rapproché du temps de travail à effectuer.

C) Variation de la durée du travail

La modulation est opérée autour de la durée hebdomadaire du travail, c'est à dire, soit 35 heures, soit celle, visée à l'article 33.2, résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 7 heures par rapport à la durée hebdomadaire du travail visée à l'alinéa précédent, sans que la durée du travail puisse dépasser 42 heures. Pour les salariés régis par une convention de forfait, la limite de 42 heures s'entend heures supplémentaires forfaitisées incluses.

Les heures effectuées dans cette limite ne donnent lieu ni à une majoration pour heures supplémentaires ni à un repos compensateur, sous réserve des dispositions du paragraphe E ci-après.

À l'issue de chaque période de paye, sont établis le nombre d'heures accomplies ainsi que le cumul depuis le début de la période de modulation. Cette information figure sur le bulletin de ou sur un document annexé en même temps que le nombre d'heures que doit effectuer le salarié conformément à l'article 29.2 (« durée annuelle du travail »).

D) Programmation indicative et délais de prévention

La modulation est établie selon une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et devant faire l'objet d'une consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

La fixation des horaires s'effectue dans les conditions et délais de prévention précisés à l'article 29.5 de la Convention Collective Nationale.

E) Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

E1) Lorsqu'au terme d'une semaine de travail, la durée de travail dépasse la limite supérieure de modulation, les heures en dépassement de cette limite sont considérées comme des heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

E2) Lorsqu'au terme de la période de modulation, la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaine, les heures effectuées au-delà, appréciées également en moyenne sur les semaines de travail effectif, ont la nature d'heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

F) Rémunération

Dans les entreprises ou établissements appliquant une telle modulation, la rémunération mensuelle du salarié est liée sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le salarié perçoit ainsi un salaire régulier indépendant des variations d'horaires résultant de la modulation.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à une indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération liée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

En fin de période de modulation, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- s'il apparaît qu'il a effectué moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises ainsi que la rémunération correspondante,
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées confor-

mément aux dispositions du paragraphe E2 du présent article.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte, une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail.

G) Chômage partiel

* En cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de modulation, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

* En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Article 33.4 Temps partiel modulé⁽¹⁾

(1) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant :

- les catégories de salariés concernés;*
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;*
- la durée de travail pendant les jours travaillés ;*
- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.*

(Arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002)

(Résultant de l'avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002 applicable à compter du 24 février 2002)

A. Généralités

Les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre un dispositif de temps partiel modulé applicable aux salariés à temps partiel sur une période définie par l'entreprise et qui ne peut être supérieure à 12 mois.

Ce dispositif vise à concilier tout à la fois les impératifs de service aux clients et l'aspiration des salariés à mieux choisir leurs horaires dans le cadre d'une concertation organisée entre les salariés eux-mêmes. Il se traduit par une auto-programmation des salariés dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement.

Un règlement est préalablement établi. Il précise les règles de fonctionnement devant être respectées par les salariés comme par la direction de l'établissement.

Le dispositif et son règlement sont, s'il y a lieu, soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut aux délégués du personnel.

Il est souligné qu'un tel dispositif doit reposer sur un réel consensus au sein de l'établissement. Par ailleurs, les entreprises sont incitées à organiser une formation préalable du personnel de nature à en assurer le bon fonctionnement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnement du dispositif se révélerait insatisfaisant, il y serait mis fin. La programmation de la modulation organisée par l'employeur serait de nouveau mise en oeuvre dans les conditions prévues à l'article 35 (modifié par l'avenant n° 24).

B. Durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail se définit comme suit :

- Contrats hebdomadaires : la durée de travail prévue au contrat
- Contrats mensuels : la durée hebdomadaire obtenue par la formule suivante durée mensuelle du contrat / 4,33

C. Reports d'heures

Des reports d'heures d'une semaine à une autre sont possibles dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B. du présent article, constituent un crédit d'heures pour le salarié.

Les heures non effectuées chaque semaine au-deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B. du présent article, constituent un débit d'heures pour le salarié.

Débits et crédit d'heures se compensent dans les limites précisées ci-après.

Au terme d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite de 6 heures.

Il est précisé que pour l'appréciation de ce seuil doivent être déduits de la durée hebdomadaire de travail visée au paragraphe B. ci-dessus :

- les jours de congé,
- les jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale),
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif de modulation, recrutement ou départ en cours de semaine,
- les jours de repos (cf. article 33.2 de la Convention Collective Nationale).

Le cumul compensé des crédits et débits d'heures d'un salarié sur la période de modulation ne peut excéder la durée hebdomadaire moyenne de travail définie au paragraphe B du présent article.

Il est fait mention de ce cumul sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

D. Auto-programmation

Le dispositif repose sur une auto-programmation des salariés leur permettant de choisir leurs horaires dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement. Celui-ci fait apparaître les besoins en postes et les créneaux horaires correspondants pour une semaine donnée de travail. Il est affiché au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite semaine de travail.

Le programme de travail est alors composé par les salariés eux-mêmes compte tenu de leurs désiderata, de la législation du travail, des dispositions du présent article, du règlement ainsi que du plan de charge. Les salariés à temps partiel peuvent ainsi choisir de déroger aux plages de planification possibles fixées à leur contact. Le programme de travail définitif est arrêté 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

L'enregistrement par le salarié de ses créneaux horaires sur le programme de travail est effectué pendant le temps de travail.

E.

Nature des heures effectuées (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002)

Les heures effectuées par le salarié dans les limites précisées au paragraphe C. ne sont pas considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D. Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté trois jours avant le début de la semaine de travail sont des heures complémentaires.

F. Rémunération

La rémunération répond au principe de mensualisation et ne tient pas compte des reports d'heures. Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps effectif de travail.

Article 33.5 **Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement**

Relèvent de l'encadrement les agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 43 de la Convention Collective Nationale.

Cette catégorie de personnel doit pouvoir bénéficier d'une réduction de son temps de travail. À cette fin, les entreprises sont invitées à réfléchir à l'organisation des établissements, à leur fonctionnement afin de permettre un allègement de la charge de travail du personnel d'encadrement tout en maintenant la qualité des prestations de l'établissement.

La nature des activités du personnel d'encadrement, le niveau de ses responsabilités, le degré de complexité des fonctions et le degré d'autonomie dont il dispose dans l'exercice de celles-ci, conduisent à définir trois types d'encadrement pour lesquels des modalités spécifiques sont définies comme suit.

Article 33.5.1 **Cadres supérieurs**

La nature de leurs fonctions, qui les conduisent notamment à exercer en partie certaines prérogatives attachées au pouvoir de direction se traduit par une très large autonomie dans le choix des moyens à mettre en oeuvre pour réaliser leur mission. À ce titre, ils sont exclus de toute référence à un horaire de travail.

(Avenant n° 37 du 24 juin 2004, étendu) Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments confondus, qui ne peut être inférieure au minimum conventionnel défini pour le niveau V échelon 3.

Article 33.5.2 **Cadre autonome régi par un forfait jours (Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu)**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du Code du travail, une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit notamment :

des cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique,
des cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux,
des cadres assurant la direction d'un établissement de restauration.

(Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu) Ils relèvent nécessairement a minima de la catégorie cadres, niveau IV, échelon D, de la grille de classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D.

La mise en place du forfait ne peut être réalisée qu'avec l'accord écrit du salarié et donne lieu à l'établissement d'une convention individuelle de forfait dans laquelle seront notamment précisés :

le nombre de jours à travailler par année dans le cadre du forfait jours,

l'engagement du cadre autonome d'organiser son temps de travail dans le respect des règles en vigueur s'agissant particulièrement de la durée du travail et du repos quotidien et hebdomadaire,

l'engagement du cadre autonome d'établir un planning prévisionnel de son emploi du temps et de tenir le décompte de son temps de travail,

le montant de la rémunération annuelle brute forfaitaire allouée au cadre autonome, la tenue d'un entretien annuel de suivi.

Une fois déduits les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait, le nombre de jours travaillés ne peut excéder pour une année civile complète de travail 218 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Pour les salariés ne bénéficiant pas de la totalité de leur droit, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Conformément à l'article L. 3121-45 du Code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Dans ce cas, un accord spécifique de dépassement du forfait, conclu exclusivement pour l'année en cours, doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il doit prévoir le nombre de jours supplémentaires travaillés et déterminer le montant de la rémunération supplémentaire correspondante qui sera versée au salarié.

À défaut, cette rémunération bénéficie d'une majoration de 10 %.

Afin de préserver la santé et le droit au repos des cadres autonomes régis par un forfait jours et d'organiser raisonnablement leur charge de travail, le nombre de jours de repos auxquels chaque intéressé peut renoncer ne peut le conduire à travailler effectivement au-delà de 235 jours sur une année.

Si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoit la mise en place et les conditions d'alimentation d'un compte épargne temps, le cadre autonome régi par un forfait jours peut notamment affecter des jours de repos liés au forfait jours, conformément aux dispositions de cet accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de travail des cadres au forfait peut être réparti sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos liés au forfait.

Le cadre autonome est responsable de la répartition de son temps de travail et se doit d'organiser son activité en tenant compte des besoins de l'entreprise et en se conformant aux présentes dispositions.

Le cadre au forfait jours dispose au minimum d'un repos quotidien consécutif de 11 heures porté à 12 heures consécutives s'il quitte son poste de travail après minuit à Paris et en région parisienne et après 22 heures en province.

Il bénéficie également d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs ou non, avec un minimum de 35 heures consécutives, conformément aux dispositions de l'article 34 de la convention collective.

L'amplitude quotidienne de travail ne peut pas être supérieure à 13 heures.

Néanmoins, pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise liées à un surcroît d'activité, le cadre autonome peut organiser de manière exceptionnelle son travail avec une amplitude supérieure. L'amplitude moyenne de la journée de travail ne peut excéder 13 heures sur la semaine considérée.

La durée de travail du cadre au forfait jours ne peut dépasser 12 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le cadre autonome établit pour chaque mois un document précisant à titre prévisionnel les jours de travail à réaliser et les jours de repos en les qualifiant de repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés chômés ou jours de repos liés au forfait.

Cette organisation prévisionnelle est soumise pour avis au responsable hiérarchique qui fait part au cadre autonome de ses éventuelles observations.

Cette organisation prévisionnelle est susceptible d'évoluer au regard des nécessités inhérentes à l'exploitation de l'activité de l'entreprise.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

Afin de permettre un suivi régulier de l'organisation de son temps de travail, le cadre autonome doit communiquer à la fin de chaque mois à sa hiérarchie le planning de travail qu'il a suivi au titre du mois considéré en distinguant les jours de repos hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait.

Afin que le cadre autonome puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est organisé avec sa hiérarchie un point semestriel.

La hiérarchie veillera, lors de ce suivi, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées maximales de travail, des amplitudes journalières et hebdomadaires et des durées minimales de repos.

Un document annuel de contrôle faisant apparaître le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de repos est établi.

Un entretien annuel est organisé entre le cadre autonome et son supérieur hiérarchique. L'entretien aborde :

- la charge de travail du salarié,
- le respect des durées maximales de travail et d'amplitude,
- le respect des durées minimales de repos (y compris les congés payés),
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération du salarié.

Article 33.5.3 Autre personnel d'encadrement

Il s'agit principalement :

- des responsables d'établissement non cadres,
- du personnel d'encadrement placé sous l'autorité du directeur de l'établissement de restauration,
- de façon générale, d'un membre de l'encadrement ne répondant pas aux critères définis à l'article 33.5.2.

Ce personnel relève a minima de la catégorie « maîtrise » niveau III échelon 3 de la Convention Collective Natio-

nale, dans les conditions prévues à l'article de la Convention Collective Nationale.

Pour ce personnel d'encadrement, la durée du travail est régie par les dispositions de l'article 29.

L'attention est appelée sur l'obligation de contrôle de la durée du travail visée à l'article 29.3 dont les modalités sont pleinement applicables à cette catégorie de personnel.

Lorsque le temps de travail de ce personnel n'est pas directement contrôlable, notamment du fait de la présence non permanente sur le site d'un supérieur hiérarchique, les entreprises mettent en oeuvre obligatoirement les dispositifs d'auto-contrôle appropriés (enregistrement électronique, déclarations individuelles, cahiers de présence) que les salariés concernés devront respecter.

La répartition de la durée du travail se fait comme pour les autres salariés conformément aux modes de répartition visés à l'article 33.

Un forfait d'heures supplémentaires peut être convenu avec le salarié dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le nombre d'heures supplémentaires concernées est précisé. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel afférent majoré des heures supplémentaires prévues dans le forfait.

Les heures supplémentaires forfaitées entrent pleinement dans le cadre des dispositions relatives aux heures supplémentaires prévues à l'article 31.

En tout état de cause, les personnels relevant de cette catégorie doivent lorsqu'ils jugent nécessaire de dépasser les horaires normalement programmés, solliciter expressément et au préalable le supérieur hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles telles que l'impossibilité de joindre ce dernier ou l'afflux imprévu de clientèle nécessitant une décision immédiate.

Si cette situation se révèle récurrente, un examen des causes en est effectué afin d'y porter remède éventuellement par une adaptation de l'organisation.

Article 33.6 Compte épargne temps

Un compte épargne temps pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 33.6.1 Salariés bénéficiaires

Pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur, les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 33.6.2 Tenue du compte

Les dates de début et de fin d'exercice, nécessairement annuel, sont fixées par l'employeur. Le compte est tenu par celui-ci. La situation du compte figure sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

Article 33.6.3 Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les jours de repos supplémentaire laissés à la disposition du salarié, lorsque l'établissement met en oeuvre une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos conformément à l'article 33.2.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard un mois avant la fin de l'exercice le nombre de jours qu'il entend affecter au compte.

Article 33.6.4 Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé sauf

accord de l'employeur. L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale d'une semaine.

Article 33.6.5 **Valorisation des éléments affectés au compte**

Le compte est exprimé en jours de repos. Il est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire qu'il aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ en congé, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Article 33.6.6 **Indemnisation du congé**

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel qu'il aurait perçu au moment du départ en congé, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 33.6.7 **Reprise du travail**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.6.8 **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

En cas de cession d'activité, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

- soit la valeur du compte est soldée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de rupture du contrat de travail,
- soit, avec l'accord du salarié, la valeur du compte est transférée dans la nouvelle entreprise, la gestion du compte étant alors régie par les dispositions en vigueur dans cette dernière.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte pour l'un des motifs énoncés à l'article R. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 33.6.8 **Cessation et transmission du compte (Résultant de l'avenant n° 27 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002 applicable à compter du 24 février 2002)**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

En cas de cession d'activité, voire en cas de mutation du salarié dans une autre société du même groupe, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

- soit la valeur du compte est soldée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de rupture du contrat de travail,
- soit, avec l'accord du salarié, la valeur du compte est transférée dans la structure d'accueil, la gestion du compte étant alors régie par les dispositions en vigueur dans cette dernière.

Article 34 **Repos hebdomadaire**

Mod. par Avenant n° 51, 22 mars 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération des services CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente.

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours. Le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement pris à jour fixe.

Les modalités d'application seront définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur en tenant compte des besoins de la clientèle sur la base de :

— pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 : 2 jours consécutifs.

Il pourra être dérogé à la règle des deux jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du code du travail, dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents immédiats ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement.

— pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les 2 jours sont répartis de la manière suivante :

— soit 2 journées entières non consécutives ;

— soit 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

La demi-journée travaillée ne peut excéder 4 heures. Elle se termine à 14 heures, ou débute après 14 heures.

(Avenant n° 51, 22 mars 2017, étendu) En tout état de cause, la planification des jours de repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs sauf demande expresse du salarié et, dans ce cas, dans la limite de 10 jours consécutifs maximum.

(Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu) Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hors congés payés, et ce à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et sur l'année calendaire qui débute à cette même date.

Article 35 **Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel**

(Remplacé par avenant n° 24 du 13 novembre 1998 étendu)

Article 36 **Travail de nuit et indemnité de transport**

Mod. par Avenant n° 18, 15 oct. 1996, étendu par arr. 14 févr. 1997, JO 25 févr. et élargi au secteur de la restauration livrée par arr. 5 mai 1997, JO 15 mai

Mod. par Avenant n° 33, 3 juill. 2002, étendu par arr. 6 déc. 2002, JO 17 déc. 2002, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, soit le 1^{er} janv. 2003

Mod. par Avenant n° 48, 21 mars 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 3 janv. 2015, applicable à compter du 1^{er} oct. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 52, 18 oct. 2017, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

Avenant n° 70, 4 oct. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

**Article 36 a
Travail de nuit et travailleur de nuit**

(Résultant de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002, étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002)

**Article 36-a-1
Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit. Toutefois, l'employeur conserve la faculté de se référer à la plage définie à l'article L.213-1-1 du Code du travail, soit 21 heures - 6 heures, en application d'un accord conclu avec les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement. À défaut d'organisation syndicale ou à défaut d'aboutir à un accord, l'employeur peut retenir la période 21h - 6h après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et en toute hypothèse après information du personnel concerné et de l'inspecteur du travail.

Article 36-a-2 **Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de nuit telle que définie à l'article 36-a-1.
- soit accompli, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 360 heures de travail effectif dans la plage de nuit telle que définie à l'article 36-a-1.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 déc. 2002, JO 17 déc.) Pour l'appréciation des seuils énoncés ci-dessus, il est tenu compte des heures de travail effectif réalisées par le salarié dans le cadre des plages de planification définies à son contrat de travail.

Article 36-a-3 (d'origine) **Durée du travail et pauses**

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut excéder quarante heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de vingt minutes.

36.a.3 (nouveau) **(Avenant n° 70, 4 oct. 2024, non étendu) Durée du travail et pauses**

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes

Article 36-a-4 **Contreparties**

Article 36-a-4-1 **Repos compensateur**

Toute heure de travail de nuit effectuée dans la plage de nuit, telle que définie à l'article 36-a-1, ouvre droit au profit du travailleur de nuit, tel que défini à l'article 36-a-2, à un repos compensateur de 2 % par heure pris dans les conditions définies à l'article 32 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 36-a-4-2 **(Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu) Majoration des heures de nuit**

Toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 30 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

36 b **(Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu) - Indemnisation du transport**

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

- 23 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France ;
- 22 € par course si le lieu de travail est situé en province.

Peut également être pris en charge, le recours par le salarié à un service de covoiturage (plateforme type Blablacar, Karos, Kombo, etc.). Le salarié se verra rembourser à hauteur des plafonds précités et sur présentation d'un justificatif.

L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la convention collective nationale, demande à un salarié, ne travaillant pas habituellement de nuit, de quitter exceptionnellement son travail effectif après vingt-deux heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent article est en rapport avec la dépense engagée par le salarié.

L'employeur devra rembourser les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, sous un délai maximum de huit jours et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié. En tout état de cause, les contrats de travail ne pourront pas comporter de clause excluant les salariés qui ne disposent pas d'un moyen de transport personnel.

Article 36 c Conditions de travail des travailleurs de nuit

(Résultant de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002, étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002)

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit, tel que défini à l'article 36-a-2 bénéficie d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour sa santé et sa sécurité, du travail de nuit, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale renforcée s'exerce dans les conditions suivantes :

- a) un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du Code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les six mois après examen du travailleur par le médecin du travail ;
- b) le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, de travailleurs de nuit ;
- c) en dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ; le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires ; ces examens sont à la charge de l'employeur.

Priorité d'emploi - (Avenant n° 52, 18 oct. 2017, étendu)

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation.

Respect des obligations familiales impérieuses - (Avenant n° 52, 18 oct. 2017, étendu)

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra lui être remise par l'employeur.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée. En outre, les demandes sont examinées prioritairement par rapport à celles formulées par l'ensemble des autres salariés souhaitant reprendre un poste de jour. De même, en cas de situation de monoparentalité, l'employeur veillera à apporter une attention particulière à la demande de passage à un horaire de jour formulée par le travailleur.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée, peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Protection de la maternité

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée, est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou

au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19 B de la présente convention collective nationale, c'est à dire, du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les trente jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Article 37 **Congés annuels**

(Modifié par avenant n° 25 du 15 avril 1999, étendu par arrêté du 4 juin 1999 JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 octobre 1999)

Dispositions applicables jusqu'au 1^{er} novembre 1999 :

Les droits aux congés annuels seront déterminés par la réglementation en vigueur.

L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1^{er} avril.

Un congé sans solde, d'un mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, sera accordé aux immigrés et salariés des pays d'outremer sur leur demande.

Dispositions applicables à compter du 1^{er} novembre 1999 :

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1^{er} avril.

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, étant précisé que :

— 12 jours ouvrables de ce congé (ou 10 jours ouvrés) compris entre deux repos hebdomadaires, sont obligatoirement pris en une seule fois, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;

— les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ne donnent pas lieu à des jours supplémentaires pour fractionnement en application de la dérogation prévue à l'article L. 223-8 du code du travail, 4^{ème} alinéa, sauf si l'employeur a été amené à refuser au salarié de les prendre, par fraction ou en totalité, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Un congé sans solde, d'un mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Union Européenne) sur leur demande.

Article 37-1

(Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu) Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants

Mod. par Avenant n° 49, 3 avr. 2015, étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

INOVA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

FGTA FO.

Conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant

de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie.

(Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu) Un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1^o à 9^o de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide. En outre, un délai de prévenance de 15 jours doit être respecté dans la mesure du possible par le salarié souhaitant utiliser les jours de repos qui lui ont été donnés.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Article 38 Congé de formation économique, sociale et syndicale

Des congés de formation économique, sociale et syndicale seront accordés aux salariés dans le cadre de la loi du 30 décembre 1985.

Article 39 Congés spéciaux

Mod. par Avenant n° 49, 3 avr. 2015, étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

INOVA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

Les salariés peuvent, sur justificatif, bénéficier pour événements personnels d'autorisations d'absences exceptionnelles payées.

Sans condition d'ancienneté :

-
- Mariage d'un salarié (4 jours)
 - Naissance d'un enfant (3 jours)
 - Mariage d'un enfant (1 jour)
 - Décès du conjoint ou d'un enfant (3 jours)
 - Décès de la mère ou du père (2 jours)
 - Décès des beaux parents, du frère ou de la sœur (1 jour)
 - Décès des grands parents (1 jour)
 - Journée défense et citoyenne
 - (Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu) déménagement (2 jours par tranche de trois sur présentation de justificatifs officiels de domicile).
 - (Tiret ajouté par Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu) en cas de maladie d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie d'1 jour par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents
 - (Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu) en cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 3 jours par enfant et par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.
- Les jours d'absence devront être pris au moment des événements en cause. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.
- (Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu) En vue de favoriser les chances de réussite des personnes passant des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévu par l'article 296 de la loi L. n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les seuls diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

En outre, afin de permettre aux personnes passant des examens d'être en mesure de les préparer dans les meilleures conditions, il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour pour ces salariés. Ce jour d'absence vient s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

Le congé légal susmentionné ainsi que l'autorisation conventionnelle d'absence non rémunérée d'un jour doivent être pris dans le mois qui précède les examens. Ils s'ajoutent au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Article 40 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNARR.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO.

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 8 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

En cas d'absence du salarié un jour férié, aucune compensation n'est due. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne pourra être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1^{er} mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées susmentionnées.

Article 41 **Fourniture de vêtements de travail et indemnité de blanchissage**

Mod. par Avenant n° 41, 18 juill. 2008, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO.

(Avenant n° 63, 30 sept. 2022, étendu) Si un modèle particulier est imposé, l'employeur assure la fourniture de vêtements de travail en nombre suffisant, le blanchissage étant soit à la charge de l'employeur, soit à la charge du salarié.

Dans ce dernier cas, le salarié recevra, en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 3,82 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord 0,15 € par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures.

Cette indemnité suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

Article 42
Les repas du personnel

a

Modalités des repas

En ce qui concerne les modalités de repas, l'employeur aura la possibilité de choisir entre différentes options :

- attribuer des titres restaurant ;
- attribuer des primes de panier ;
- proposer à son personnel de se nourrir sur place dans des conditions préférentielles ;
- proposer toute autre formule ;
- ou mixer plusieurs d'entre elles.

En cas de création d'un établissement, le choix des 1^o et 4^o du paragraphe *a* du présent article ne pourra se faire unilatéralement par l'employeur, sans avis préalable des salariés ou de leurs représentants.

En cas de modification du système pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, le choix du nouveau système s'effectuera après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

b

Durée de la pause repas

Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera considéré comme temps de travail et payé comme tel. Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas considérée comme temps de travail. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres restaurant, le temps consacré au repas ne pourra être inférieur à 60 minutes, sauf dans le cas où ces titres sont utilisables dans l'entreprise ou l'établissement.

c

Moment du repas

Les repas seront pris par roulement en dehors des heures de pointe selon les modalités définies par chaque établissement. Ces heures de pointe seront définies par chaque établissement et correspondant aux heures de fréquentation importante de la clientèle au moment des heures habituelles de repas (déjeuner et dîner). En toute hypothèse, ces heures de pointe n'excéderont pas 2 heures consécutives.

d

Conditions d'attribution

1. La possibilité de se voir attribuer un titre restaurant ou une prime de panier ou d'être nourri sur place ou toute autre formule, est acquise pour tout salarié dès que sa tranche horaire de travail effectif couvre au moins une heure de pointe définie au paragraphe *c* du présent article.
2. Tout salarié dont la tranche horaire de travail effectif ne couvre pas la tranche horaire de pointe définie au paragraphe *c* du présent article bénéficie du droit précédemment défini dès lors que sa durée de travail effectif au cours d'une même journée est supérieure ou égale à cinq heures consécutives ou non.
3. Ce droit sera acquis selon les modalités définies au sein de chaque entreprise, conformément au paragraphe *a* du présent article.

e
Menu spécifique réservé au personnel

L'entreprise qui attribue des titres restaurant utilisables dans l'établissement et/ou celle qui propose à son personnel de se nourrir sur place, doit mettre en place un menu spécifique réservé au personnel, acquis dans les conditions d'attribution définies au paragraphe *d* ci-dessus. Ce menu devra comporter quatre produits à raison d'un produit parmi les quatre grandes familles suivantes :

— entrée, plat principal, dessert, boisson.

Ces quatre familles étant composées de produits habituellement vendus à la clientèle devront comporter au minimum un choix de deux entrées, quatre plats principaux, deux desserts, quatre boissons et rassembler au moins, par famille, un minimum de deux tiers des produits de base vendus habituellement à la clientèle.

Ce menu sera proposé pour un prix forfaitaire et maximum de 15 F, quel que soit le prix proposé habituellement à la clientèle.

f
Indemnisation des repas

Compte tenu des spécificités de la profession et des conditions particulières de prises de repas, les salariés reçoivent à ce titre une indemnité, dont les modalités de versement dépendent de l'option choisie par l'entreprise et dans le respect des conditions d'attribution définies au paragraphe *d*.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à cinq heures par jour, l'entreprise prend en charge 7,50 F de la valeur nominale du titre restaurant ou verse une indemnité de 7,50 F, sur justificatif, par repas consommé.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure ou égale à cinq heures par jour, l'entreprise prend en charge 15 F de la valeur nominale du titre restaurant ou verse une indemnité de 15 F, sur justificatif, par repas consommé.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficierait durant la même journée de deux droits au repas, l'entreprise prend en charge 22,50 F du coût des repas consommés quelles que soient les modalités définies au paragraphe *a* du présent article.

Les représentants du personnel ne pouvant, pour des raisons inhérentes à leur mandat, consommer sur place le repas qu'ils ont acquis au cours de la journée, seront indemnisés selon le barème prévu ci-dessus et sur justificatif.

g
Prime de panier

Considérant les contraintes particulières liées à certains postes de travail, notamment ceux nécessaires à la fabrication de produits de restauration rapide à base de pâtisserie, viennoiserie, exigeant la mise en place d'un horaire décalé et empêchant les salariés de prendre leurs repas dans des conditions telles que définies précédemment, l'employeur accordera une prime de panier, représentative d'un remboursement de frais d'un montant minimum de 7,50 F par journée de travail effectif.

L'attribution de la prime de panier, compte tenu de sa spécificité, ne pourra se cumuler avec tout autre système d'indemnisation des repas.

Titre V
Classification et salaires minima

(*Voir aussi "Annexes"*)

Article 43
Classification des postes

Mod. par Avenant n° 50, 22 mars 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

1 Dispositions générales

a

Dans les entreprises de Restauration rapide, l'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude de ses salariés.

b

Les entreprises s'engagent à afficher l'équivalence dans la grille de classification, définie ci-après, de leurs propres appellations, ainsi que les missions essentielles attachées à ces appellations et les statuts correspondants. Mais, compte tenu de cette nécessaire polyvalence et polyaptitude, ces missions ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, notre activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

c

Notre profession mettant en œuvre des denrées hautement périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des locaux et des personnes constituent des préoccupations permanentes. Tous les postes et locaux de travail doivent donc être nettoyés et entretenus par chacun.

Cette obligation permanente et systématique ne sera pas rappelée dans chacune des définitions des critères de la grille de classification.

Il en est de même pour les exigences de sécurité.

d

Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de qualification, exécuteront les tâches qui leur ont été confiées avec la conscience professionnelle nécessaire.

e

La classification est déterminée indépendamment de la personnalité et des qualifications personnelles des titulaires des postes.

f

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent de le positionner dans la grille de classification.

g

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

h

Les dispositions du présent article concernent tout salarié de l'entreprise qui serait amené à effectuer un remplacement sur un poste de qualification supérieure pour la totalité des attributions et responsabilités de ce poste.

Si la rémunération du salarié est inférieure au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement, le salarié perçoit une prime de remplacement, dès le premier jour de celui-ci et pendant toute sa durée. Dans ce cas, le montant de la prime doit porter la rémunération du salarié à un montant au moins égal au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement.

Le versement de la prime de remplacement cesse au retour du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est alors réintgré dans son ancien poste aux conditions antérieures au remplacement sans que cela ne puisse constituer une rétrogradation.

Le salarié ayant effectué un remplacement supérieur à 4 mois consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste s'il devient définitivement vacant.

L'accession dans ces conditions à un poste de niveau supérieur dans la grille de classification, s'effectue conformément aux dispositions de l'article 27. La période de remplacement s'impute alors sur la période probatoire prévue dans cet article.

i

Toute entreprise peut engager un salarié, à tout niveau et tout échelon quel qu'il soit, si sa qualification est conforme

aux critères prévus à ce niveau et à cet échelon pour le poste donné.

2 Grille de classification

Le dispositif de classification se structure autour de 5 critères classants qui sont :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence
- la relation client

Les emplois sont classés en 5 niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons :

Niveau I :

- échelon A
- échelon B

Niveau II :

- échelon A
- échelon B

Niveau III :

- échelon A
- échelon B
- échelon C

Niveau IV :

- échelon A
- échelon B
- échelon C
- échelon D

Niveau V :

- échelon A
- échelon B
- échelon C

— Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du Niveau I échelon 1 accédera au Niveau I échelon 2 après 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Il appartient au salarié qui a acquis une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprise(s) de la même enseigne de présenter à son employeur, lors de son embauche, le ou les certificats de travail précisant la période d'emploi dans la ou les entreprise(s) concernée(s).

— Dans le même objectif, tout salarié de niveau I, après 2 ans de travail effectif, aura priorité pour accéder au niveau II, après une formation réussie, dans les conditions définies par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, J.O. 23 décembre 2007).

La grille de classification est jointe en annexe à la présente convention.

Article 44 Salaires minima par niveau

(Voir également Avenant n° 44, 25 mai 2012)

Mod. par Avenant n° 37, 24 juin 2004, étendu par arr. 22 oct. 2004, JO 5 nov., applicable à compter du 1^{er} juillet 2004

Mod. par Avenant n° 38, 6 juill. 2005, étendu par arr. 14 nov. 2005, JO 23 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2005

Mod. par Avenant n° 39, 19 juill. 2006, étendu par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006

Mod. par Avenant n° 40, 20 juill. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2007

Mod. par Avenant n° 41, 18 juill. 2008, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 43, 24 janv. 2011, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable le 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 46, 13 mars 2013, étendu par arr. 26 juin 2013, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 48, 21 mars 2014, étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 3 janv. 2015, applicable à compter du 1^{er} avr. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 49, 3 avr. 2015, étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

INOVA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 51, 22 mars 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

Fédération des services CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente.

Mod. par Avenant n° 54, 26 mars 2018, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT Fédération des Services ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 56, 3 mars 2020, étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 58, 5 mai 2021, étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 60 du 6 janv. 2022, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin, applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 63 du 30 sept. 2022, étendu par arr. 20 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022 pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO.

Mod. par Avenant n° 64, 28 avr. 2023, étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du premier jour du mois de la signature, si l'accord est signé avant le 15 du mois, et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 67, 30 avr. 2024, étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA-FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 72, 5 juin 2025, étendu par arr. 31 juill. 2025, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

UMIH.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FO.

1) **Définition**

La convention collective définit pour chaque échelon de chacun des niveaux un taux horaire minima brut. Pour les cadres classés au Niveau V, elle définit une rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus (notamment 13^{ème} mois, prime de fin d'année, prime d'objectif, etc...).

Il est bien entendu que les salaires minima sont fixés sauf dispositions dont peuvent bénéficier les employeurs, notamment en matière d'emplois des jeunes, de stages d'initiation à la vie professionnelle, etc...

2) **Salaires minima garantis**

Au 1^{er} juillet 2007 (Avenant n° 40, 20 juill. 2007, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minima brut
Niveau I	Échelon 1	8,44 €
	Échelon 2	8,47 €
Niveau II	Échelon 1	8,62 €
	Échelon 2	8,62 €
	Échelon 3	8,72 €
Niveau III	Échelon 1	8,84 €
	Échelon 2	8,95 €
	Échelon 3	9,60 €
Niveau IV	Échelon 1	10,50 €
	Échelon 2	10,75 €
	Échelon 3	11,30 €
	Échelon 4	12,24 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	30 600 €
	Échelon 2	33 800 €
	Échelon 3	60 000 €

Au 1^{er} juillet 2008 (Avenant n° 41, 18 juill. 2008, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon 1	8,71 €
	Échelon 2	8,73 €
Niveau II	Échelon 1	8,89 €
	Échelon 2	8,89 €
	Échelon 3	9,00 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau III	Échelon 1	9,11 €
	Échelon 2	9,21 €
	Échelon 3	9,91 €
Niveau IV	Échelon 1	10,82 €
	Échelon 2	11,09 €
	Échelon 3	11,66 €
	Échelon 4	12,63 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	31 212 €
	Échelon 2	34 476 €
	Échelon 3	61 200 €

Au 1^{er} janvier 2011 (Avenant n° 43, 24 janv. 2011, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} février 2011
Niveau I	Échelon 1	9,00 €
	Échelon 2	9,08 €
Niveau II	Échelon 1	9,30 €
	Échelon 2	9,33 €
	Échelon 3	9,36 €
Niveau III	Échelon 1	9,48 €
	Échelon 2	9,57 €
	Échelon 3	10,40 €
Niveau IV	Échelon 1	11,15 €
	Échelon 2	11,45 €
	Échelon 3	12,00 €
	Échelon 4	13,00 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	32 640 €
	Échelon 2	36 720 €
	Échelon 3	61 200 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} avril 2012 (Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} avril 2012
Niveau I	Échelon 1	9,22 €
	Échelon 2	9,25 €
Niveau II	Échelon 1	9,49 €
	Échelon 2	9,50 €
	Échelon 3	9,57 €
Niveau III	Échelon 1	9,67 €
	Échelon 2	9,73 €
	Échelon 3	10,66 €
Niveau IV	Échelon 1	11,38 €
	Échelon 2	11,66 €
	Échelon 3	12,20 €
	Échelon 4	13,26 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	33 500 €
	Échelon 2	37 340 €
	Échelon 3	61 200 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} mars 2013 (Avenant n° 46, 13 mars 2013, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} mars 2013
Niveau I	Échelon 1	9,43 €
	Échelon 2	9,46 €
Niveau II	Échelon 1	9,65 €
	Échelon 2	9,66 €
	Échelon 3	9,76 €
Niveau III	Échelon 1	9,83 €
	Échelon 2	9,90 €
	Échelon 3	10,84 €
Niveau IV	Échelon 1	11,57 €
	Échelon 2	11,84 €
	Échelon 3	12,40 €
	Échelon 4	13,48 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} mars 2013
Niveau V	Échelon 1	35 350 €
	Échelon 2	38 100 €
	Échelon 3	62 000 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} avril 2014 (Avenant n° 48, 21 mars 2014, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} avril 2014
Niveau I	Échelon 1	9,53 €
	Échelon 2	9,55 €
Niveau II	Échelon 1	9,75 €
	Échelon 2	9,76 €
	Échelon 3	10,10 €
Niveau III	Échelon 1	10,15 €
	Échelon 2	10,16 €
	Échelon 3	11,00 €
Niveau IV	Échelon 1	11,70 €
	Échelon 2	11,97 €
	Échelon 3	12,54 €
	Échelon 4	13,63 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	37 200 €
	Échelon 2	38 600 €
	Échelon 3	62 000 €

Au 1^{er} avril 2015 (Avenant n° 49, 3 avr. 2015, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} avril 2015
Niveau I	Échelon 1	9,61 €
	Échelon 2	9,63 €
Niveau II	Échelon 1	9,83 €
	Échelon 2	9,84 €
	Échelon 3	10,15 €
Niveau III	Échelon 1	10,24 €
	Échelon 2	10,25 €
	Échelon 3	11,09 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} avril 2015
Niveau IV	Échelon 1	11,78 €
	Échelon 2	12,05 €
	Échelon 3	12,62 €
	Échelon 4	13,71 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	37 400 €
	Échelon 2	38 700 €
	Échelon 3	62 000 €

Au 1^{er} avril 2017 (Avenant n° 51, 22 mars 2017, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut Au 1 ^{er} avril 2017
Niveau I	Échelon 1	9,76 €
	Échelon 2	9,78 €
Niveau II	Échelon 1	9,97 €
	Échelon 2	9,98 €
	Échelon 3	10,28 €
Niveau III	Échelon 1	10,37 €
	Échelon 2	10,38 €
	Échelon 3	11,25 €
Niveau IV	Échelon 1	11,91 €
	Échelon 2	12,19 €
	Échelon 3	12,76 €
	Échelon 4	13,87 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	37 625 €
	Échelon 2	38 935 €
	Échelon 3	62 000 €

Applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension (Avenant n° 54, 26 mars 2018, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	9,88 €
	Échelon B	9,91 €
Niveau II	Échelon A	10,10 €
	Échelon B	10,30 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau III	Échelon A	10,50 €
	Échelon B	10,52 €
	Échelon C	11,41 €
Niveau IV	Échelon A	12,07 €
	Échelon B	12,35 €
	Échelon C	12,92 €
	Échelon D	14,03 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	37 812 €
	Échelon B	39 013 €
	Échelon C	62 000 €

Au 1^{er} juillet 2020 (Avenant n° 56, 3 mars 2020, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	10,15 €
	Échelon B	10,18 €
Niveau II	Échelon A	10,31 €
	Échelon B	10,52 €
Niveau III	Échelon A	10,72 €
	Échelon B	10,74 €
	Échelon C	11,65 €
Niveau IV	Échelon A	12,32 €
	Échelon B	12,61 €
	Échelon C	13,19 €
	Échelon D	14,32 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	38 001 €
	Échelon B	39 208 €
	Échelon C	62 186 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} juillet 2021 (Avenant n° 58, 5 mai 2021, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	10,25 €
	Échelon B	10,27 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau II	Échelon A	10,40 €
	Échelon B	10,60 €
Niveau III	Échelon A	10,82 €
	Échelon B	10,82 €
	Échelon C	11,75 €
Niveau IV	Échelon A	12,42 €
	Échelon B	12,70 €
	Échelon C	13,30 €
	Échelon D	14,42 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	38 115 €
	Échelon B	39 326 €
	Échelon C	62 371 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.»

(Avenant n° 60, 6 janv. 2022, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	10,57 €
	Échelon B	10,59 €
Niveau II	Échelon A	10,82 €
	Échelon B	11,00 €
Niveau III	Échelon A	11,27 €
	Échelon B	11,30 €
	Échelon C	12,25 €
Niveau IV	Échelon A	13,03 €
	Échelon B	13,40 €
	Échelon C	13,95 €
	Échelon D	15,10 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	38 877,30 €
	Échelon B	40 112,52 €
	Échelon C	63 618,42 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} octobre 2022 (Avenant n° 63 du 30 sept. 2022, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,07 €
	Échelon B	11,09 €
Niveau II	Échelon A	11,32 €
	Échelon B	11,50 €
Niveau III	Échelon A	11,77 €
	Échelon B	11,80 €
	Échelon C	12,75 €
Niveau IV	Échelon A	13,53 €
	Échelon B	13,90 €
	Échelon C	14,45 €
	Échelon D	15,60 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	39 787,02 €
	Échelon B	41 023,02 €
	Échelon C	64 528,02 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.»

(Avenant n° 64, 28 avr. 2023, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,52 €
	Échelon B	11,54 €
Niveau II	Échelon A	11,78 €
	Échelon B	11,96 €
Niveau III	Échelon A	12,30 €
	Échelon B	12,40 €
	Échelon C	13,39 €
Niveau IV	Échelon A	14,36 €
	Échelon B	14,75 €
	Échelon C	15,33 €
	Échelon D	16,55 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	42 620,86 €
	Échelon B	43 944,89 €
	Échelon C	69 124,03 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

(Avenant n° 67, 30 avr. 2024, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,65 €
	Échelon B	11,67 €
Niveau II	Échelon A	12,02 €
	Échelon B	12,25 €
Niveau III	Échelon A	12,61 €
	Échelon B	12,72 €
	Échelon C	13,75 €
Niveau IV	Échelon A	14,76 €
	Échelon B	15,18 €
	Échelon C	15,79 €
	Échelon D	17,05 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	43 899,49 €
	Échelon B	45 263,24 €
	Échelon C	71 197,75 €

(Avenant n° 72, 5 juin 2025, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,88 €
	Échelon B	11,90 €
Niveau II	Échelon A	12,22 €
	Échelon B	12,45 €
Niveau III	Échelon A	12,82 €
	Échelon B	12,93 €
	Échelon C	13,98 €
Niveau IV	Échelon A	15,01 €
	Échelon B	15,43 €
	Échelon C	16,05 €
	Échelon D	17,34 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	44645.78 €
	Échelon B	46032.71 €
	Échelon C	72408.11 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

**Article 44-1
Prime annuelle conventionnelle**

Mod. par Avenant n° 43, 24 janv. 2011, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv.

2011

Mod. par Avenant n° 51, 22 mars 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO;

Fédération des services CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente.

Mod. par Avenant n° 55, 26 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 59, 5 mai 2021, étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 61, 6 janv. 2022, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 65, 28 avr. 2023, étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Mod. par Avenant n° 68, 30 avr. 2024, étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA-FO.

Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du titre I de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide, qui répondent aux conditions définies ci-après, bénéficient d'une prime annuelle conventionnelle.

Cette prime annuelle conventionnelle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

— Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle tous les salariés, quels que soient leur contrat et leur statut sous réserve de satisfaire à la double condition de :
justifier d'un an d'ancienneté continue dans l'entreprise
être inscrit à l'effectif

Cette double condition s'apprécie au jour du versement de ladite prime.

— Montant de la prime annuelle conventionnelle

Le montant de la prime annuelle conventionnelle, lié à l'ancienneté continue dans l'entreprise du salarié, est fixé pour un salarié à temps plein comme suit :

(Avenant n° 59, 5 mai 2021, étendu)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	170 €
de 3 ans à moins de 5 ans	220 €
de 5 ans à moins de 10 ans	297 €
à partir de 10 ans d'ancienneté	407 €

(Avenant n° 61, 6 janv. 2022, étendu)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	178,5 €
de 3 ans à moins de 5 ans	242 €
de 5 ans à moins de 10 ans	326,7 €
à partir de 10 ans d'ancienneté	447,7 €

(Avenant n° 65, 28 avr. 2023, étendu)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	215 €
de 3 ans à moins de 5 ans	275 €
de 5 ans à moins de 10 ans	355 €
de 10 ans à moins de 15 ans	465 €
à partir de 15 ans d'ancienneté	515 €

(Avenant n° 68, 30 avr. 2024, étendu)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	215 €
de 3 ans à moins de 5 ans	285 €
de 5 ans à moins de 10 ans	365 €
de 10 ans à moins de 15 ans	475 €
à partir de 15 ans d'ancienneté	525 €

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Donneront également lieu à proratisation du montant de la prime annuelle conventionnelle les absences du salarié au cours des douze mois précédent son versement, dans les cas suivants :

absences injustifiées de plus de 3 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 4^{ème} jour, absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^{ème},

congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^{ème} jour,

congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dont bénéficient les étudiants,

absence en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

Toutefois, ne feront l'objet d'aucune proratisation les absences limitativement énumérées ci-dessous :

congés légaux et conventionnels

congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption,

congé de présence parentale,

arrêts de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, dès lors que leur caractère professionnel a été reconnu par la CARSAT.

Si un recours amiable ou contentieux intervenait dans l'un des dossiers, les dispositions du présent article ne s'appliqueraient qu'à réception de la décision finale du recours.

absence en raison d'un congé individuel de formation

— Modalités de versement

Le versement de la prime annuelle conventionnelle sera effectué en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N – 1 et pour la première fois dans le mois qui suit le 1^{er} exercice clos au-delà du 1^{er} janvier 2011.

La prime annuelle conventionnelle se rajoute aux autres éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13^{ème} mois (il s'agit soit d'une prime de «fin d'année» versée en une ou plusieurs fois, soit d'un complément de salaire de base versé mensuellement, de manière à permettre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mois au lieu de 12) ou de prime d'ancienneté (attribuée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, cette prime a pour objet de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).

Si la prime ou gratification versée dans ces entreprises est d'un montant globalement inférieur au montant de la prime annuelle conventionnelle définie ci-dessus, l'entreprise devra compléter le versement à due concurrence.

La prime annuelle conventionnelle rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V».

— Révision

Compte tenu de l'effort significatif que représente la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle, les parties signataires conviennent de ne pas revoir cet élément avant le 1^{er} janvier 2014.

Article 45

Conciliation

Il est institué une commission de conciliation nationale composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataires et d'autant de membres des syndicats patronaux signataires.

Tous les différends collectifs, qui n'auront pu être réglés au plan des entreprises, peuvent être soumis à la commission de conciliation.

La commission de conciliation est saisie par écrit, par la partie la plus diligente qui doit exposer succinctement le différend. La commission doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours à compter de la demande.

La commission prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Elle formule à la majorité absolue les propositions de conciliation.

Lorsqu'un accord intervient devant la commission de conciliation, un procès-verbal est rédigé et signé par les parties présentes. Le procès-verbal est notifié aux parties et déposé au greffe du conseil de prud'hommes. Celui-ci produit un effet obligatoire et prend forme exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation, ou si les parties, ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les membres de la commission sera établi.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut dénonciation à sa demande.

Le secrétariat de la commission est assuré par le S.N.A.R.R. ; le siège de la commission est fixé au 22, avenue de

la Grande-Armée, 75017 Paris.

Le temps d'absence de ou des délégués conciliataires appartenant à l'entreprise ou aux entreprises dans lesquelles est apparu le différend collectif nécessitant la conciliation est considéré comme le temps de travail et rémunéré normalement par l'entreprise.

Les déplacements des conciliataires des organisations syndicales sont remboursés à raison d'un, par syndicat, conformément aux conditions de l'article 5, paragraphe c, de la présente convention collective.

Titre VI **Formation professionnelle**

(Résultant de l'avenant n° 36 du 7 mai 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

(Se reporter à la rubrique «Formation professionnelle»)

Titre VII **Activité de livraison**

(Résultant de l'avenant n° 31 du 15 février 2002 étendu par arrêté du 7 octobre 2002, JO 17 octobre 2002, applicable à compter de son d'extension)

Préambule

Certaines entreprises préparent des produits destinés à être livrés à la clientèle. La livraison étant assurée principalement par des salariés avec des véhicules motorisés à deux roues seul ce dernier mode est visé dans le présent texte.

Toutefois, l'activité de livraison pouvant être assurée de différentes façons, les principes généraux, tels que définis à l'article 46.1, s'appliquant quel que soit le mode de livraison mis en place.

L'activité de livraison présente ainsi, par rapport à l'activité de vente de produits en magasin des spécificités liées à l'organisation et à la nature du travail. Le salarié est en effet amené à circuler en deux-roues hors de l'unité et se trouve ainsi pleinement responsable de la conduite de son véhicule. Cette activité appelle de ce fait des modalités particulières en matière de sécurité. C'est pourquoi, les partenaires sociaux considèrent que cette activité doit être encadrée par des dispositions propres.

Ils tiennent à réaffirmer l'importance des questions de sécurité qui doivent concerner chacun employeurs comme salariés.

Article 46 **Livraison en véhicule motorisé à deux roues**

46.1. **Principes généraux**

46.1.1. **Personnel concerné**

Les dispositions du Titre VII sont applicables à tout salarié amené à faire de la livraison à domicile en véhicule motorisé à deux roues, que cette fonction soit pour lui une fonction principale ou accessoire de son poste.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale est applicable à ces salariés, cette du Titre VII venant compléter celles-ci

46.1.2. **Définition de la notion de salarié**

Les parties entendent dénoncer et exclure toute pratique visant à faire des livreurs, des indépendants payés en différé et à la course. Ces pratiques constituent en effet un détournement de droite retirant à ces personnes le bénéfice d'un contrat de travail et des avantages de la présente convention collective nationale.

En conséquence, toute personne amenée à effectuer la livraison de produits, pour le compte d'une entreprise qui en assure la préparation, est réputée être liée à celle-ci par un contrat de travail.

Cette présomption ne tombe qu'en présence d'un contrat de sous-traitance entre l'entreprise de restauration préparant les produits et une société prestataire en assurant la livraison.

Dans cette hypothèse, l'entreprise qui choisit des sous-traitants la partie livraison de son activité devra obtenir de l'entreprise prestataire la garantie que toutes les personnes assurant la livraison sont bien salariées de cette entreprise et bénéficient au moins des mêmes garanties en matière de sécurité que celles résultant des dispositifs de la présente

convention collective. L'employeur en informera le CHSCT.

46.1.3. Rémunération

La rémunération des salariés assurant la livraison à domicile est régie par les dispositifs de la présente convention collective nationale.

Elle exclut la rémunération à la course qui serait de nature à inciter le salarié à prendre des risques pour s'assurer un niveau de rémunération le plus élevé possible.

la notion de « délai de livraison annoncé au client » est une notions commerciale inhérente à l'activité même des sociétés de ce secteur, dont le non respect ne saurait être à lui seul le fondement d'une sanction disciplinaire. De plus, cette notion ne doit en aucun cas affecter le mode de rémunération.

Au terme du 12^e mois suivant l'extension du présent avenant, tout salarié qui bénéficie, en plus de son salaire horaire, de primes incitatives à la course, devra voir ces primes intégrées dans son taux horaire

46.2 Les équipements

46.2.1. Équipement de travail

L'employeur est tenu de mettre à disposition du salarié une tenue comprenant :

- une tenue de travail ;
- un équipement de protection contre les intempéries (veste et pantalon), avec bandes réfléchissantes ;
- un casque homologué.

L'employeur mettra des gants appropriés à la disposition des salariés ou participera, sur justificatif et dans la limite d'un plafond de 2,5 M.G. (minimum garantit), à l'achat d'une paire de gants par le salarié, une fois par an.

L'entretien de la tenue est assuré conformément aux dispositions de l'article 41 de la Convention Collective Nationale.

Il appartient au salarié :

- de veiller à faire un usage normal de ces tenues ;
- de les porter conformément à leur usage en les assujettissant comme il convient notamment pour ce qui concerne la jugulaire du casque qui doit être fixée avant chaque départ et maintenue pendant le trajet ;
- de restituer l'équipement à l'entreprise en cas de départ.

46.2.2. Équipement du véhicule à deux roues

L'entreprise veille à ce que les cyclomoteurs présentent toutes les garanties de fiabilité et soient conformes aux normes de sécurité. Les véhicules sont obligatoirement assurés par l'entreprise qui en est propriétaire.

Le cyclomoteur sera pourvu d'un dispositif d'identification interne à l'entreprise

46.2.3. Entretien du véhicule à deux roues

L'employeur est tenu d'assurer périodiquement l'entretien du cyclomoteur selon les recommandations du fabricant. Les entretiens et réparations seront notés sur un carnet de bord qui sera à la disposition des salariés et de leurs représentants.

Les véhicules sont contrôlés à chaque service, aussi bien par l'employeur que par le salarié.

Il importe que le salarié soit vigilant dans ces contrôles indispensables pour sa sécurité.

À son retour de livraison, le salarié signale à son responsable, par écrit dans un carnet de bord, toute défaillance du véhicule constatée pendant ses trajets afin que les réparations éventuelles puissent être entreprises sans retard. Le véhicule sera immobilisé le temps nécessaire à sa réparation dès que la sécurité de véhicule est mise en cause.

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée un déterminée, entre en vigueur au jour de son extension.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 juin 1988, tel que modifié par l'avenant n°29

Titre VIII

Régime de prévoyance complémentaire et action sociale

Mod. par Avenant n° 42, 11 mai 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arr. d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT (adhésion par lettre du 26 juin 2013).

Article 47

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire et de l'action sociale sont les salariés des entreprises ou établissements de la restauration rapide entrant dans le champ d'application du présent avenant, tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée.

Article 48

Garanties de prévoyance

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 9, 3 juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} juill. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

48.1 Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital déterminé comme suit :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut du salarié ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin notoire⁽¹⁾ : 200 % du salaire annuel brut du salarié ;

(1) Voir définition du concubinage notoire ci-après.

- par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire annuel brut du salarié.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 Smic mensuel, sur la base de la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure, en vigueur au moment du décès.

Salaire de référence

Pour le calcul du capital, le salaire pris en considération est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant immédiatement le décès. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédent l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Personnes à charge

Sont considérés à charge au jour du décès :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le participant est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint et non visées ci-dessus.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
 - à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
 - à défaut, à son concubin notoire⁽¹⁾ ;
- (1) Voir définition du concubinage notoire ci-après.
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
 - à défaut à ses petits-enfants, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
 - à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
 - à défaut, à sa succession.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tout état de cause, les majorations pour personnes à charge sont versées directement aux personnes et enfants ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Concubin notoire

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

48.2 (Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu) - Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire⁽²⁾ survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

(2) Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

Les enfants à charge bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

48.3

Invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale)

Est considéré en invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité de 3^e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, il lui est versé un capital déterminé comme suit :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut du salarié ;
 - marié, partenaire de Pacs, concubin notoire⁽¹⁾ : 200 % du salaire annuel brut du salarié ;
- (1) Voir définition du concubinage notoire ci-avant.
- majoration du capital pour recours à l'assistance d'une tierce personne : 40 % du salaire annuel brut du salarié ;
 - majoration par personne à charge : 25 % du salaire annuel brut du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès.

48.4

Rente éducation

Une rente éducation est attribuée aux enfants à charge en cas de décès du salarié ou dès la constatation d'une invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) du salarié telle que définie à l'article 48.3. Elle est déterminée comme suit :

- jusqu'au 10^e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut du salarié ;
- du 10^e au 14^e anniversaire : 18 % du salaire annuel brut du salarié ;
- du 14^e au 21^e anniversaire ou 25^e anniversaire en cas de poursuite des études : 20 % du salaire annuel brut du salarié.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au parent survivant non déchu de ses droits parentaux, à défaut, au tuteur ou, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective de l'enfant. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 21 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études), sauf pour les enfants dont l'état d'invalidité (3^e catégorie) a été constaté, par la sécurité sociale, avant leur 21^e anniversaire. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

La rente éducation est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée annuellement dans les conditions définies à l'article 53.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes éducation continuent d'être revalorisées dans les conditions ci-dessus visées.

Enfants à charge

Sont considérés à charge au jour du décès : les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le participant est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale.

48.5

(Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu) - Rente de conjoint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire⁽⁴⁾, une rente de conjoint égale à 10 % du salaire de référence du salarié. La rente est versée jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite du bénéficiaire et au plus pendant 10 ans.

(4) Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

La rente de conjoint est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée annuellement dans les conditions définies à l'article 53.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes de conjoint continuent d'être revalorisées dans les conditions visées ci-dessus.

Le versement de la rente cesse en cas de décès.

48.6

(Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu) Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni enfant à charge, ni conjoint, ni partenaire de Pacs, ni concubin notoire, il sera versé à la personne physique ou morale ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale au montant de la facture acquittée, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour décès.

48.7

(Avenant n° 9, 3 juin 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023) - Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19. B de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévues aux articles 19. B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

Cette période de franchise est discontinue. Cela signifie que les prestations sont versées lorsque la durée cumulée des arrêts de travail dépasse la période de franchise sur une période de 365 jours à compter de la date du premier jour d'arrêt de travail survenu postérieurement à l'affiliation du salarié.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

48.8

(Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu) Invalidité permanente

Définition

La garantie a pour objet le paiement d'une rente lorsque le salarié, perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

En cas de modification des dispositions du régime général de la Sécurité sociale, les conditions de garanties seront adaptées en conséquence.

Montant

Le montant de la rente est le suivant :

- Invalidité 1^{ère} catégorie : 42 % du salaire annuel brut
- Invalidité 2^{ème} catégorie : 70 % du salaire annuel brut
- Invalidité 3^{ème} catégorie : 70 % du salaire annuel brut

Salaire de référence

Le traitement de référence qui sert de base de calcul des prestations est égal au salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou l'invalidité si celle-ci n'a pas été précédée d'un arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Couverture invalidité des personnes en arrêt de travail

Seront indemnisés, au titre de la garantie Invalidité, mise en place au 1^{er} janvier 2021 :

-
- À compter de la souscription de l'entreprise, les salariés reconnus invalide par la Sécurité sociale (selon la catégorie dont ils relèvent) sous réserve que leur contrat de travail n'ait pas été rompu ;
 - À compter de leur passage en invalidité, les salariés en arrêt de travail des entreprises adhérentes, que ces derniers soient indemnisés ou non au titre de la garantie Incapacité (notamment pour les salariés dont la période d'indemnisation en Incapacité est terminée : au-delà de 300 jours).

Article 49

Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur.

Les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations en cas de rémunération totale ou partielle par l'employeur pendant la période de suspension du contrat de travail.

De même, elles sont maintenues moyennant paiement des cotisations pendant la période d'arrêt de travail telle que définie aux articles 19 B et 20 de la convention collective.

Lorsque le salarié est en incapacité de travail constatée par un certificat médical, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19 B et 20 de la convention collective, est épousé.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 50.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 50

Portabilité des garanties de prévoyance

Les garanties du régime de prévoyance définies à l'article 48 ci-dessus sont maintenues aux salariés en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le dispositif de portabilité s'applique sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective de la restauration rapide ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Si le salarié entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour chaque garantie de prévoyance, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un emploi ;
- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre

motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant. Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) au régime de prévoyance définies à l'article 54.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies. Afin de disposer d'un recul de 18 mois, le premier bilan d'application sera dressé à l'occasion de la présentation des comptes afférents à l'exercice 2011.

Article 51 **Adhésion des entreprises**

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov., 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée, ont l'obligation d'adhérer à un contrat d'assurance respectant les dispositions du présent régime.

Les entreprises doivent appliquer, au moins, le niveau minimal de garanties, la part salariée ne devant pas dépasser 50 % de la cotisation totale tel que prévu à l'article 6 du présent accord modifiant l'article 54.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc...).

Article 52 **Reprise des encours**

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur : — les garanties en cas de décès ou d'invalidité de 3^e catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;

— les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 53.

En l'absence d'un contrat antérieur, les salariés en arrêt de travail bénéficient, dès leur affiliation auprès des organismes assureurs désignés, des garanties du présent régime de prévoyance.

Article 53 **Revalorisations**

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Les prestations périodiques en cours de service sont revalorisables annuellement, ainsi que le traitement de base ser-

vant au calcul des garanties «Décès» maintenues pour les personnes en arrêt de travail, sur la base du taux proposé par la Commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime et dont la validation relève de la compétence des Conseils d'administration des organismes assureurs.

Pour les participants en arrêt de travail, les prestations et le traitement de base sont revalorisables dans l'année suivant le premier anniversaire de l'arrêt continu de travail. Les rentes éducation et de conjoint survivant en cours de service sont revalorisables dans l'année suivant le décès du participant.

Article 54 **Cotisations des garanties de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Les taux des cotisations sur les salaires bruts sont définis comme suit et répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié. Il est rappelé que l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017 prévoit des dispositions spécifiques pour les cadres que les employeurs doivent appliquer tant que l'ANI est en vigueur⁽¹⁾.

(1) 1,50 du TI affecté en priorité au risque décès.

Garanties	T1		T2	
	Part salarié	Part employeur	Parts salarié	Part employeur
Décès	0,045 %	0,045 %	0,045 %	0,045 %
Invalidité permanente et définitive	0,005 %	0,005 %	0,005 %	0,005 %
Rente éducation et garanties substitutives	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Incapacité temporaire de travail	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %
Invalidité permanente	0,07 %	0,07 %	0,07 %	0,07 %
Reprise de passif	0,05 %	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Total	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %

Ces taux sont fixés pour les années 2021 à 2023 à législation sociale et fiscale inchangée à la date de signature du présent avenant comme suit, sous réserve d'une révision par les partenaires sociaux.

La reprise de passif s'entend comme la possibilité pour l'entreprise de faire couvrir par l'organisme assureur les arrêts de travail et les états d'invalidité déjà en cours au moment de l'adhésion. Pour ce faire, il conviendra de respecter les dispositions de l'article 48.8 (invalidité permanente) de la présente CCN.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2023 pour examiner l'évolution de la situation du régime et la nécessité de maintenir la reprise de passif.

Article 55 **Désignation des organismes assureurs**

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFDT ;
INOVA CFE CGC ;
CGT.

55.1 Organismes assureurs recommandés

Dans le cadre de la mutualisation et pour favoriser la diffusion et l'application optimale des garanties, les partenaires sociaux ont, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence, recommandé en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les organismes suivants :

- pour les garanties décès, incapacité de travail, invalidité : Klesia Prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, 4, rue Georges A Picquart, 75017 Paris ;
- pour les garanties rentes de conjoint, rente éducation et allocation obsèques : l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (dit OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Klesia Prévoyance gère la garantie rente éducation et la rente de conjoint, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions conventionnelles de la Branche de la Restauration Rapide. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la Branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective de la Restauration Rapide du 18 mars 1988.

La recommandation des organismes assureurs est conclue pour une durée déterminée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2021. Elle cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2025.

55.2 Conventions de mise en œuvre et financière du régime prévoyance

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent avenant, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent avenant et les organismes recommandés, convention applicable pour la durée de la recommandation.

55.3 Clause de réexamen du choix des organismes assureurs recommandés

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, le choix des organismes assureurs recommandés fait l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux au plus tard tous les cinq (5) ans.

Au 1^{er} janvier 2025, date du quatrième anniversaire de la mise en œuvre de la recommandation, les partenaires sociaux la réexamineront. Il est convenu que ce réexamen pourra notamment consister en une procédure de mise en concurrence des organismes et institutions de prévoyance concernés au cours de 5^{ème} année.

Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme assureur ou les organismes assureurs recommandés présentent dans un rapport consolidant sur la période de quatre (4) ans considérés, les rapports et informations relatifs au suivi du régime, un document retraçant révolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des quatre années précédentes, ainsi que les conditions de mise en œuvre des droits non contributifs.”

Article 56 Changement d'organismes assureurs

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf accord exprès sur le transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur ; les partenaires sociaux organisent les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où le titre VIII de la convention collective serait dénoncé.

Article 57 Action sociale et degré élevé de solidarité

Mod. par Avenant n° 7, 11 déc. 2020, étendu par arr. 26 nov., 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour

du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tard au 1^{er} janv. 2022, à l'exception de l'appel de cotisations à 50 % du FAS RR qui sera applicable du 1^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 66, 28 avr. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

57.1

(Avenant n° 8, 17 déc. 2021, étendu) - Fonctionnement du Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS-RR) et prestations

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle bénéficient de prestations sociales, gérées paritairement, sous forme d'aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou par le versement d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Ceux-ci devront justifier d'une ancienneté continue dans la profession d'une durée de :

— 9 mois pour les aides directes,

— 3 mois pour les aides indirectes.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre à la disposition des salariés de la restauration rapide une action sociale cohérente et efficace implique la participation de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle au financement du fonds d'action sociale.

À cette fin, le 5 mars 1998, a été créée entre les organisations signataires une association ayant pour objet la gestion du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

Dans ce cadre, cette association a pleine capacité pour

— définir les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;

— déterminer l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;

- déterminer les conditions, autres que l'ancienneté requise, ainsi que les modalités d'appréciation des éléments fournis dans les dossiers, pour bénéficier des aides,
- Faire évoluer, le cas échéant, la nature des aides,
- instruire les dossiers d'action sociale et procéder au versement des différentes aides.

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration composé de :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires du présent avenir ;

- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenir.

Le conseil d'administration élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040*	0,020*	0,020*

(*) La cotisation du FAS RR est appelée dans sa totalité pour l'exercice 2022 avec une clause de revoyure afin que ce taux soit revu par accord entre les parties

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche.

(Avenant n° 69, 30 avr. 2024, étendu) Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,060 [1]	0,020 [1]	0,040 [1]

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche.

Compte tenu de la difficulté pour l'organisme collecteur de la cotisation (Klesia) d'appliquer un taux de cotisation différent aux entreprises adhérentes aux organisations patronales représentatives signataires de l'accord et aux autres entreprises du secteur, l'entrée en vigueur de cette disposition se fera au 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension.

57.2 Degré élevé de solidarité

Conformément aux articles L 912-1 et R 912-1 du Code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif ; ce montant correspond à 2 % de la cotisation (part salariale et part patronale).

Le degré élevé de solidarité est notamment destiné à des actions de prévention qui permettront d'améliorer les conditions de travail des salariés et de réduire les accidents du travail.

La cotisation inhérente au degré élevé de solidarité est appelée et collectée par Klesia Prévoyance, organisme recommandé pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, y compris celles qui n'adhéreraient pas auprès d'elle.

De même, Klesia Prévoyance assurera la gestion des prestations qui seront versées au titre de ce degré élevé de solidarité.

Article 58 Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la restauration rapide ayant également pour mission le suivi de l'action sociale de la profession.

La commission paritaire de suivi est composée des partenaires sociaux signataires du présent avenir, soit :

-
- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;
 - un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fonctionnement du fonds d'action sociale ainsi que leur financement respectif.

En fonction des constats en résultant et au regard notamment du rapport transmis par les organismes assureurs désignés, en application de l'article 59, et du rapport fourni par le fonds d'action sociale, la commission paritaire de suivi peut proposer à la commission paritaire professionnelle nationale de la restauration rapide l'aménagement des présentes dispositions.

Article 59 Rapport annuel

Les organismes assureurs désignés établissent un rapport annuel sur le régime de prévoyance à l'intention de la commission paritaire de suivi.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'analyse des résultats et à l'appréciation de l'application de l'avenant. Le rapport de l'exercice N doit être présenté, au plus tard, le 30 juin de l'exercice N + 1.

Les organismes assureurs tiendront informés la commission paritaire de suivi et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance et au fonds d'action sociale est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance et de la réussite dans la mise en œuvre de l'action sociale.

Les organismes assureurs pourront également, à la demande de la commission paritaire de suivi, établir chaque année à l'intention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.»

Article 3 Date d'effet. - Durée. - Dénonciation, révision

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 2 et 4 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 4 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

ANNEXES

Classification

Mod. par Avenant n° 50, 22 mars 2017, étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Fédération des Services CFDT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE CGC.

Le critère «Relation client» ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois

Statut	Niveau I	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Employé	Échelon A	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels.	Champ d'autonomie soumis à un contrôle permanent.	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires.	Aucune qualification requise.	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client. <small>* Le critère «relation client» ne s'applique pas intégralement à certains postes</small>

Exemples de missions :

Contribue au respect des normes d'hygiène, assure la prise de commande, l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse, la fabrication et/ou la cuisson des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le stockage de la marchandise.

Employé	Échelon B	De même que ci-dessus, et peut mettre en œuvre des actions correctives ponctuelles dans la limite de ses compétences.	Champ d'autonomie soumis à un contrôle direct régulier.	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées dans le respect et la maîtrise des normes et règles opérationnelles propres à chaque enseigne.	Postes exigeant une expérience de 10 mois dans un poste de niveau I/A Lors de l'entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014, le salarié pourra demander à passer le certificat d'aptitude.	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client.
---------	-----------	---	---	---	---	---

Exemples de missions :

Mêmes que ci-dessus + expérience dans le poste.

Statut	Niveau II	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Employé	Échelon A	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexes.	Dans la limite du poste auquel il est affecté, doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Dans la limite du poste auquel il est affecté Responsabilité limitée aux initiatives décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au CAP Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire. Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par la formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.	Accueille et est attentif aux attentes du client Il contribue à la satisfaction du client.

Exemples de missions :

Contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, la préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement.

Statut	Niveau II	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Employé	Échelon B	Idem que ci-dessus comportant la combinaison de certaines opérations plus complexes	Doit nécessairement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.	Dans la limite du poste auquel il est affecté Responsabilité de prendre les initiatives attendues en lien avec les moyens mis à sa disposition	Compétences du niveau II/A ayant acquis une expérience professionnelle confirmée.	Accueille et est attentif aux attentes du client Il contribue à la satisfaction du client Peut répondre en cas de réclamation.

Exemples de missions :

Contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement.

Statut	Niveau III	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Employé	Échelon A	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Doit appliquer les règles, les méthodes, mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.	Comme au niveau précédent. Veille à l'efficacité des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs pendant sa séquence de travail.	Emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au BAC. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée. Le cas échéant, animation d'équipe.	Accueille et est attentif aux attentes du client Assure la satisfaction du client Sait gérer les retours clients mineurs et fait appel à sa hiérarchie en fonction de la situation.

Exemples de missions :

Assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, communique les besoins en personnel en cas de nécessité, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, peut être amené à contrôler les feuilles de caisse.

Statut	Niveau III	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Employé	Échelon B	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail.	Responsabilité de l'efficacité des décisions qu'il prend dans le cadre des procédures établies.	Même niveau de compétence que ci-dessus et une expérience confirmée dans un poste de niveau III-A. À l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur pourra proposer au salarié, dont le potentiel le justifie, de s'inscrire dans une démarche d'obtention du CQP de responsable opérationnel. Le salarié qui souhaiterait s'inscrire dans cette démarche, pourra s'y engager après échanges avec son employeur et accord de celui-ci.	Responsable de l'accueil de la clientèle Assure la satisfaction du client Peut être amené à gérer les situations imprévues et délicates Peut prendre d'éventuelles décisions commerciales nécessaires.

Exemples de missions :

Assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, identifie les besoins en personnel et adapte la répartition des équipes si besoin, Vérifie les livraisons et réceptionne les produits, contrôle les feuilles de caisse, responsable de la fabrication des produits selon les standards de l'enseigne, responsable de l'entretien du point de vente dans le respect des règles d'hygiène.

Statut	Niveau III	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client*
Agent de maîtrise	Échelon C	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	Comme ci-dessus mais le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend. Il a le statut d'agent de maîtrise.	Même niveau de compétence que ci-dessus avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité et/ou titulaire du CQP de responsable opérationnel.	Responsable de l'accueil de la clientèle Garantit la satisfaction du client Gère les situations imprévues et délicates Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.

Exemples de missions :

Saisie des inventaires et commandes, assure le respect des plannings de travail tels qu'établis par la direction et procède à des ajustements si nécessaire, fait respecter l'hygiène, la sécurité alimentaire, la sécurité des biens et des personnes sur le point de vente, applique la politique commerciale de l'entreprise afin de réaliser les objectifs de chiffre d'affaires dans le respect de la stratégie mise en place, assure l'animation des équipes, le bon fonctionnement de l'unité pendant son service.

Statut	Niveau IV	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client*
Agent de maîtrise	Échelon A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts.	À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, il dispose de pouvoirs de choix et de décision relatifs à l'organisation et la coordination de toutes les activités qu'il réalise lui-même ou fait réaliser par d'autres pendant sa séquence de travail.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut-être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité pendant sa séquence de travail	Niveau BAC + 2 acquis : 1. soit par voie scolaire et expérience confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré.	Responsable de l'accueil de la clientèle Garantit la satisfaction du client Répond en cas de réclamation Gère les situations imprévues et délicates Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.

Exemples de missions :

Responsable de la gestion des stocks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les actions correctives nécessaires pour le bon fonctionnement du site, adapte l'équipe en fonction du flux client, supervise les activités liées aux caisses, assiste le responsable du point de vente dans l'exécution de certaines opérations.

Statut	Niveau IV	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Agent de maîtrise	Échelon B	Comme ci-dessus, mais est formé à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dans poste de niveau IV/A.	<p>Responsable de l'accueil de la clientèle</p> <p>Garantit la satisfaction du client</p> <p>Répond en cas de réclamation</p> <p>Gère les situations imprévues et délicates</p> <p>Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.</p>

Exemples de missions :

Idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.

Statut	Niveau IV	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Agent de maîtrise	Échelon C	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement pendant sa séquence de travail.	Comme ci-dessus et participe à l'élaboration des objectifs pendant sa séquence de travail.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée dans un poste de niveau IV/B.	<p>Responsable de l'accueil de la clientèle</p> <p>Garantit la satisfaction du client</p> <p>Répond en cas de réclamation</p> <p>Gère les situations imprévues et délicates</p> <p>Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.</p>

Exemples de missions :

Idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.

Statut	Niveau IV	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Agent de maîtrise ou Cadre	Échelon D	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	Agent de maîtrise : Comme ci-dessus mais en outre responsable du fonctionnement et des résultats de l'unité. Cadre : Comme ci-dessus si le chiffre d'affaires annuel de son établissement est d'au moins 1,524 millions d'euros.	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/C, et expérience dans ce poste.	Responsable de l'accueil de la clientèle Garantit la satisfaction du client Répond en cas de réclamation Gère les situations imprévues et délicates Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.

Exemples de missions :

Idem que ci-dessus, gère des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale, développe le chiffre d'affaires et la rentabilité financière du centre de profit dans le respect de la stratégie de l'entreprise et du cadre budgétaire.

Statut	Niveau V	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences	Relation client *
Cadre	Échelon A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe. Propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur, assure leur suivi comme leur réalisation, contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement d'une unité, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines.	Niveau BAC + 2 acquis : 1. soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. soit par une expérience dans un poste de niveau IV.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.
Cadre	Échelon B	Activité élargie à des missions fonctionnelles étendues qui excèdent le périmètre de la gestion d'un restaurant.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique, l'accent étant mis sur l'appréciation de la valeur ajoutée et les résultats obtenus. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	Responsabilité d'une équipe composée de plusieurs cadres ainsi que de la définition des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés. Peut, comme au niveau précédent, être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines.	Niveau BAC + 2 acquis : 1. soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. soit par une expérience dans un poste de niveau IV-D ou V-A.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.
Cadre	Échelon C	Comme ci-dessus et apporte sa contribution à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise.	Comme ci-dessus. Bénéficie au plan de la durée du travail du statut de cadre supérieur au sens de la présente convention collective.	Comme ci-dessus mais dispose de pouvoirs très étendus pour gérer ou administrer la ou les unités confiées. Est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des obligations réglementaires attachées à l'exploitation.	Comme ci-dessus.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.

SALAires

(Voir aussi avenant n° 25 du 15 avril 1999)(Voir l'article 44 des dispositions générales de la Convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR)

Accord du 2 avril 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Vu l'accord portant constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996.

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance.

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Préambule

La branche de la restauration rapide repose principalement sur l'accueil, le service et la vente, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. La branche contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques de savoir-être mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés, des tendances et des technologies, sans oublier la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité.

La compétitivité des entreprises de la branche se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur les compétences et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créatrice d'emplois depuis des décennies, la branche de la restauration rapide tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi, d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les entreprises sont cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'adaptation et le développement des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement mais également d'évolution et de maintien dans l'emploi. La formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre l'acquisition et le renforcement des compétences et des qualifications et l'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que pour les nouveaux entrants au travers de l'alternance - professionnalisation et apprentissage -, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP-RR revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord portant constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996.

Article I **Dénomination**

La CPNE de la branche de la Restauration Rapide est dénommée Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la restauration rapide : CPNEF-RR.

Article II **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001). Ces entreprises sont répertoriées sous le code NAF 56.10 C.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que celui-ci est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article III **Rôle et missions de la CPNEF-RR**

La CPNEF-RR a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi,
- de la formation,
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEF-RR demande à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche de la restauration rapide à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, aux niveaux national et territorial

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-RR confie à l'Observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude Métier. Cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1 **Les orientations en matière d'emploi**

La CPNEF-RR contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.
- Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales, sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question.
- à l'adaptation et au développement des compétences et des qualifications des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEF-RR est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEF-RR en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations, prestataires.

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels.
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-RR est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et elle peut être force de propositions pour faciliter les reclassements et reconversions.

2

Les orientations en matière de formation

La CPNEF-RR agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEF-RR pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion,
- soutenir les politiques d'intégration et d'évolution via la formation en situation de travail (FEST),
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux les ressources complémentaires,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France Compétences,
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance,

À ce titre, la CPNEF-RR est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage),

- identifier et actualiser les domaines prioritaires pour lesquels une formation en alternance peut être dispensée,
- définir et suivre des actions en faveur de l'emploi dans la branche.

3

Le déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEF-RR détermine les qualifications et les certifications professionnelles à développer en CQP ou en titres professionnels afin de répondre aux besoins en compétences et qualifications identifiés par les entreprises via l'OPMQ.

Elle définit les emplois pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches. Elle peut créer des certifications professionnelles et des titres professionnels.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par l'organisme certificateur de la branche et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNEF pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative de toute création, rénovation de certifications de qualifications, de certifications professionnelles ou titres professionnels en lien avec les métiers de la branche.

Elle est étroitement associée à toute initiative d'autres branches de la filière en matière de qualifications, de certifications professionnelles et de titres professionnels.

Dans ce cadre, la CPNEF-RR accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficience pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de formation pour la branche.

Dès lors qu'une décision de la CPNEF-RR implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la CPPNI (Commission Paritaire Professionnelle de Négociation et d'Interprétation).

4

L'alternance (apprentissage et professionnalisation)

L'alternance est une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la CPNEF-RR entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF (Commissions Régionales Paritaires Emploi Formation) de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CPNEF-RR arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

5 Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEF-RR est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des Engagements ou Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article IV La CPNEF-RR et les CRPEF

Les partenaires sociaux souhaitent participer activement aux CRPEF du secteur qui ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation et d'emploi de la branche au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation,
- du déploiement des certifications par les organismes de formation,
- de l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF agissent par délégation et/ou pour le compte des CPNEF en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-RR doit être consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives et missions telles que visées à l'article III du présent accord.

Article V La CPNEF-RR et la section paritaire professionnelle de la restauration rapide

La CPNEF-RR, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la restauration rapide dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine, à minima une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Article VI Composition de la CPNEF-RR

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-RR les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du Code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la restauration rapide est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du Code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du Code du travail.

La CPNEF-RR est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés répartis de manière égalitaire entre les OSR et 12 membres pour le collège employeurs. Ce nombre n'est en aucun cas susceptible d'être modifié.

En cas de reconnaissance ou de perte de la représentativité d'autres organisations syndicales de salariés et/ou d'organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche, la composition de la CPNEF-RR sera modifiée dans le respect des règles du paritarisme dans chacun des collèges.

Article VII Fonctionnement de la CPNEF-RR

Les membres de la CPNEF-RR déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEF-RR ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CPNEF-RR se réunit au moins trois fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP de la restauration rapide.

La Présidence échoit tous les trois ans alternativement à l'un des collèges. La Vice-Présidence échoit à l'autre collège.

Les représentants de la branche de la Restauration Rapide siègent, au titre de la CPNEF-RR, au sein des (CRPEF)

pour toutes les questions relatives à l'emploi.

Article VIII **Dispositions diverses**

1 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de sa signature.

2 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis d'un an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CPNEF-RR.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CPNEF-RR entraîne de facto sa dissolution.

3 **Extension, publicité de l'accord**

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail.

Emploi des travailleurs handicapés

Avenant n° 4 du 6 décembre 1991

[Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992, élargi au secteur d'activité de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 16 décembre 1993]

Préambule

Le présent accord traduit la volonté des entreprises de la restauration rapide de contribuer par une action collective, à l'accueil, à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail.

Les activités des entreprises de la restauration rapide consistent à vendre au comptoir des aliments et des boissons que l'on peut consommer sur place ou emporter, et qui sont présentés dans des conditionnements jetables.

Elles sont notamment composées de trois grands secteurs : hamburgers, sandwiches à la française, viennoiseries.

Les impératifs de la restauration rapide sont les suivants :

- qualité du service, notamment en proposant un nombre restreint de produits ;
- rapidité dans la livraison et le payement des aliments ;
- hygiène absolument rigoureuse des locaux, du matériel de cuisine, du personnel et de la nourriture ;
- prix réduit des prestations les rendant accessibles à tout public et à toute heure.

Les consommateurs de produits proposés par la restauration rapide sont jeunes, et ont en moyenne moins de trente-cinq ans avec une extension progressive vers des tranches d'âge plus élevées.

Les enfants en particulier deviennent des clients privilégiés de la restauration rapide.

Les entreprises de la restauration rapide désirent améliorer de façon concrète les conditions de vie et de travail de leurs propres salariés et en particulier de leur personnel handicapé, quelle que soit la nature de ce handicap.

Dans le souci de manifester leur volonté de solidarité, elles ont donc décidé de s'engager dans une action commune pour assurer l'insertion professionnelle des personnes handicapées, conformément à la loi du 10 juillet 1987, dans le respect du quota prévu (6 p. 100 en 1991).

A cet égard, les entreprises conviennent de s'informer auprès de tout organisme compétent pour le placement des personnes handicapées (exemple : A.N.P.E., ...).

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 17 de la convention collective nationale de la restauration rapide et de la loi du 10 juillet 1987.

Il concerne, conformément à cette loi, les seules personnes handicapées reconnues comme telles par la C.O.T.O.R.E.P.

Article 1 **Accueil des travailleurs handicapés**

A **Embauche**

1

Examen de la situation de chaque entreprise au regard de l'embauche de travailleurs handicapés

Chaque entreprise de restauration rapide s'engage à définir ses besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs handicapés et à examiner les moyens de nature à améliorer son quota d'emploi de travailleurs handicapés, s'il n'atteint pas le taux prévu par la loi.

Cet examen devra notamment mettre en évidence les possibilités ou difficultés pouvant résulter, en la matière, des conditions d'implantation et d'installation de l'entreprise ainsi que de son mode d'organisation.

Dans le mesure de ses possibilités, l'entreprise s'engagera à insérer le travailleur handicapé dans un établissement situé à proximité de son domicile.

2 **Bilan d'embauche individuel**

L'entreprise procédant à l'embauche d'une personne handicapée établira un bilan personnalisé et écrit des problèmes d'insertion susceptibles de se poser à cette personne, compte tenu de la nature de son handicap.

Seront notamment examinés, en collaboration avec le médecin du travail et avec le responsable de l'emploi des handicapés dans l'entreprise, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son poste de travail, à l'aménagement des locaux ou de ses horaires de travail, à ses besoins particuliers en formation ou en appareillage.

Le médecin du travail recevra copie de ce bilan.

Une solution aux problèmes identifiés sera recherchée avec l'intéressé en liaison avec le médecin du travail ou tout autre organisme concerné.

Par exception à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide, les entreprises s'efforceront de réduire le nombre des tâches à effectuer compte tenu de la nature du handicap.

Cette réduction de la polyvalence ne pourra s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même niveau et échelon.

Le travailleur handicapé bénéficiera en priorité, si son handicap l'exige, d'un horaire fixe et situé entre 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une place de parking lui sera attribuée en priorité dans la mesure où l'entreprise en dispose.

B **Insertion**

1

Financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise

Dans toute création, le nécessaire sera fait pour faciliter l'accès des handicapés.

Dans les autres cas, les entreprises s'efforceront d'aménager leurs locaux en vue de permettre aux personnes handicapées l'accès aux lieux de travail ou de vie dans l'entreprise.

2

Financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés handicapés

Dans la mesure de leurs possibilités, les entreprises s'efforceront d'aménager ces postes compte tenu de la nature du handicap en cause et du problème particulier d'insertion professionnelle qu'il soulève.

3

Nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans l'entreprise

Chaque entreprise procédera à la désignation au sein de son personnel d'un responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs handicapés.

A cet effet, elle prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission

la disponibilité nécessaire.

Le responsable de l'emploi des handicapés dans l'entreprise pourra avoir notamment pour mission d'assurer :

- le recensement du personnel handicapé de l'entreprise et son suivi ;
- le soutien technique et psychologique aux personnes handicapées employées dans l'entreprise, et en particulier aux personnes dont l'insertion est susceptible de s'avérer difficile, du fait de la nature ou de la gravité de leur handicap mental ou physique ;
- le suivi du reclassement des salariés devenus médicalement inaptes à leur travail, en liaison avec le médecin du travail ;
- le lien avec les C.O.T.O.R.E.P., en coopération avec le médecin du travail, pour les salariés de l'entreprise qui accepteraient la reconnaissance administrative de leur handicap ;
- la collaboration avec les différents partenaires de l'entreprise concerné par ces problèmes (médecin du travail, assistance sociale) ;
- le suivi de l'application du présent accord dans l'entreprise ;
- l'information des autres services ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des handicapés ;
- la collaboration étroite avec les tuteurs des différents établissements.

4 Tuteur

Dans chaque établissement où sera intégrée une personne handicapée, le responsable du restaurant ou son adjoint sera chargé de répondre aux questions soulevées par la personne handicapée, de la conseiller ou de la réconforter en cas de besoin.

Ce tuteur, plus particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques concernant le salarié handicapé, informera sur tout problème rencontré le responsable de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Il sera formé à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, notamment sur le plan psychologique.

5 Sensibilisation du personnel à l'accueil des handicapés

Chaque entreprise s'engage à sensibiliser son personnel au problème d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Cette action de sensibilisation prendra la forme soit de réunions d'information, soit d'actions de formation. Elle devra concerter d'ici à la fin 1992 la totalité du personnel de l'entreprise.

Le bilan de l'application de l'accord dressé annuellement par l'entreprise devra notamment faire apparaître le nombre de salariés ainsi concernés. Il fera l'objet d'une information et d'une consultation du C.H.S.C.T., ou, à défaut, des délégués du personnel d'entreprise ou d'établissement qui seront plus particulièrement sensibilisés aux problèmes des travailleurs handicapés.

Article 2 Suivi de l'emploi de travailleurs handicapés

A Formation

1 Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes handicapées déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

2 Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié handicapé travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de handicapés.

B **Adaptation aux mutations technologiques**

La profession pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés handicapés travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés handicapés ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers de la restauration rapide ;
- les besoins de formation particulier des salariés handicapés en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

1 **Formation spécifique**

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'accentue, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

2 **Garantie d'emploi**

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait touché par une innovation technologique rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de même niveau.

S'il n'existe pas dans l'entreprise un poste similaire pouvant être proposé à l'intéressé, une formation sera organisée en vue de lui permettre l'accès à un autre poste de même niveau.

Dans tous les cas, la rémunération et le statut de l'intéressé seront maintenus.

C **Bilan de l'application des dispositions concernant l'emploi de travailleurs handicapés**

L'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord établiront annuellement un bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés et des moyens mis en oeuvre pour insérer professionnellement et pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont en place.

Ce bilan sera communiqué au S.N.A.R.R. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs handicapés sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

Article 3 **Budget d'insertion et de formation**

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des handicapés et de formation du tuteur et des handicapés fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

Article 4 **Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique**

1 **Établissement d'un plan de reclassement individualisé**

Dans l'hypothèse où un salarié handicapé serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la C.N.P.E.I.H., le médecin du travail et les autres organismes concernés.

Il examinera toutes les possibilités de reconversion pouvant être proposées à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires.

2 **Prise en charge des actions de formation accompagnant le licenciement économique d'un travailleur handicapé**

L'entreprise envisageant une ou plusieurs suppression(s) d'emploi(s) pour motif économique examinera toutes possibilités de conserver parmi ses effectifs le ou les travailleurs handicapés qui pourraient être concernés par ces suppressions d'emploi.

Dans l'hypothèse où un travailleur handicapé viendrait toutefois à être compris dans un licenciement économique, par exemple en cas de fermeture d'un établissement, l'entreprise prendra en charge, en fonction de ses possibilités, le coût des actions nécessaires à sa reconversion, éventuellement dans le cadre du plan de reclassement individualisé établi par la C.N.P.E.I.H.

Le médecin du travail recevra, à titre confidentiel, copie de ce bilan.

Article 5 Partenariat

Dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes suivants :

- 1. A.G.E.P.H.I.P. ;**
- 2. G.I.R.P.E.H. ;**
- 3. F.A.G.E.R.H. ;**
- 4. Associations agréées des handicapés.**

Article 6 Bilan d'application de l'accord

Le bilan de branche présenté en 1993 comportera une étude spécifique concernant la mise en place du plan d'insertion des handicapés par les entreprises.

Article 7 Date d'effet — Durée — Dénonciation

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature mais il prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de la signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'articleL. 132-8 du code du travail.

Article 8 Modification

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par pli recommandé avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

La commission paritaire mixte devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent accord restera en l'état.

Article 9 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension du présent avenant afin de la rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Avenant n° 5 du 6 mai 2022

[Étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

UMIH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;
CGT CSD ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin d'actualiser et de concrétiser les dispositions prévues par l'avenant n° 4 à l'article 17 de la Convention collective nationale du 18 mars 1988.

Les partenaires sociaux du présent avenant souhaitent rappeler l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche, complétant les dispositions actuellement applicables.

En outre, les partenaires sociaux de la branche de la restauration rapide, rappellent leur volonté de faire respecter l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à toutes les entreprises d'au moins 20 salariés.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Article 2 Communication globale

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en œuvre plusieurs actions au niveau de la branche en vue de donner de la visibilité à leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et fédérer l'ensemble des acteurs de la branche.

2.1 Actions destinées à informer les acteurs internes de la politique handicap

Les partenaires sociaux souhaitent diffuser une information fiable et complète en direction des entreprises et des salariés par les actions suivantes :

3 Création et mise à jour d'un espace dédié à la sensibilisation des personnes en situation de handicap sur le site internet du SNARR (plaquettes d'information, actualités, témoignages, insertion de liens partenaires etc.) et compatibilité du site internet aux différents type de handicaps : cet espace dédié sera public et toutes les dispositions et mesures liées aux spécificités des travailleurs en situation de handicap seront visibles dans deux rubriques spécifiques tant pour les salariés que pour les entreprises. La rubrique à destination des entreprises comportera notamment une liste de contacts «utiles» pour les accompagner dans la mise en place d'actions. Cela facilitera ainsi leur mise en relation, notamment pour les TPE / PME, avec les différents acteurs du handicap. Les salariés auront directement accès à l'ensemble des dispositions et mesures, sans nécessairement devoir solliciter leur employeur ;

3 Création d'une identité visuelle (via un logo spécifique) ;

3 Participation aux évènements liés au handicap et accompagnement des entreprises de la branche en vue d'impulser leurs actions de sensibilisation en leur donnant des éléments concrets dans le cadre d'évènements dédiés (Semaine du handicap, «DUO-DAY» etc.).

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs réflexions pour amplifier les actions de communication, et compléter les mesures déjà mises en place auprès des entreprises et des salariés de la branche.

2.2 Actions destinées à informer les acteurs externes de la politique de sensibilisation sur les salariés en situation de handicap

3 Être en relation et renforcer les partenariats avec le secteur protégé : si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec

les entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail autorisés, peut constituer une solution pour l'emploi des personnes en situation de handicap et favoriser le passage d'un établissement du «secteur protégé» vers le milieu ordinaire de travail ;

3 Intégrer une rubrique générale dédiée au «handicap» sur le site internet du SNARR à destination de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;

3 Diffuser des plaquettes de communication à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;

3 Organiser un atelier de «sensibilisation sur le recrutement des salariés en situation de handicap» dans les Salons, comme par exemple, le Salon annuel «Sandwich et Snack-Show».

Article 3 Sensibilisation, accompagnement et professionnalisation

Les partenaires sociaux souhaitent donner de la visibilité à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap, aux services proposés et professionnaliser les acteurs opérationnels.

3 Dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes choisis par la branche (selon la procédure de sélection prévue à l'article 4.3) en vue de favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés sur le sujet de l'accueil, de l'emploi, et du maintien à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il est précisé que ces partenariats auront également pour objectif la réalisation d'un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

3 Réalisation d'outils d'information et d'actions de sensibilisation (dépliants, MOOC, Webinaires, réunions thématiques, mise à disposition de fiches pratiques et de modules de formation en ligne) afin de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre d'entreprises et de salariés sur le sujet du handicap ;

3 Création d'un guide handicap, qui sera réalisé par l'organisme paritaire de protection sociale de la branche, représentant les contacts utiles auprès des entreprises de la branche.

Article 4 Insertion et intégration

4.1 Embauche du salarié en situation de handicap

4.1.1

Examen de la situation de chaque entreprise au regard de l'embauche de travailleurs en situation de handicap

Chaque entreprise de restauration rapide s'engage à définir ses besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs en situation de handicap et à examiner les moyens de nature à améliorer son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, s'il n'atteint pas le taux prévu par la loi.

Cet examen devra notamment mettre en évidence les possibilités ou difficultés pouvant résulter, en la matière, des conditions d'implantation et d'installation de l'entreprise ainsi que de son mode d'organisation.

4.1.2 Bilan d'embauche individuel

L'entreprise procédant à l'embauche d'une personne en situation de handicap, dans le mois qui suit la visite médicale, établira un bilan personnalisé et écrit des problèmes d'insertion susceptibles de se poser à cette personne, compte tenu de la nature de son handicap.

Les aménagements nécessaires en fonction des différents type de handicaps seront précisés dans le guide mis à disposition des entreprises et des salariés en application prévu à l'article 3 du présent accord.

Seront notamment examinés, en collaboration avec le médecin du travail et avec le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise tel que visé à l'article 4.2.3 du présent accord, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son poste de travail, à l'aménagement des locaux ou de ses horaires de travail, à ses besoins particuliers en formation ou en appareillage.

Le médecin du travail recevra copie de ce bilan.

Une solution aux problèmes identifiés sera recherchée avec l'intéressé, en liaison avec le médecin du travail ou tout autre organisme concerné.

Par exception à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide, les entreprises s'efforceront de réduire le nombre des tâches à effectuer compte tenu de la nature du handicap ; si le salarié en situation de handicap en fait la demande, les entreprises s'engagent à l'orienter vers les services de santé au travail.

Cette réduction de la polyvalence ne pourra s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même niveau et échelon.

Le travailleur en situation de handicap bénéficiera en priorité, si son handicap l'exige, d'un horaire fixe et situé entre 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une place de parking lui sera attribuée en priorité dans la mesure où l'entreprise en dispose.

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficieront des mêmes conditions d'accès au certificat d'aptitude de la branche tel que prévu par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007.

4.2 Insertion du salarié en situation de handicap

4.2.1

Financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise

Dans toute création, les entreprises tacheront de faciliter l'accès des salariés en situation de handicap.

Dans les autres cas, les entreprises s'efforceront d'aménager leurs locaux en vue de permettre aux personnes en situation de handicap l'accès aux lieux de travail ou de vie dans l'entreprise.

4.2.2

Financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés en situation de handicap

Les entreprises s'efforceront d'aménager ces postes compte tenu du type de handicap en cause et du problème particulier d'insertion professionnelle qu'il soulève, en collaboration avec l'AGEFIPH.

4.2.3

Nomination d'un responsable de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Chaque entreprise procédera à la désignation au sein de son personnel d'un responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

À cet effet, l'entreprise prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission la disponibilité nécessaire.

Le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise pourra avoir notamment pour mission d'assurer :

- Le recensement du personnel en situation de handicap de l'entreprise et son suivi ;
- Le soutien aux personnes en situation de handicap employées dans l'entreprise, et en particulier aux personnes dont l'insertion est susceptible de s'avérer difficile, du fait de la nature ou de la gravité de leur handicap mental ou physique ;
- Le respect des préconisations, recommandations ou restrictions émises par le médecin du travail ;
- Le suivi du reclassement des salariés devenus médicalement inaptes à leur travail, en liaison avec le médecin du travail ;
- Le lien avec la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), en coopération avec le médecin du travail, pour les salariés de l'entreprise qui accepteraient la reconnaissance administrative de leur handicap, dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- La collaboration avec les différents partenaires de l'entreprise concernés par ces problèmes (médecin du travail, assistance sociale etc.) dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- Le suivi de l'application du présent accord dans l'entreprise ;
- L'information des autres services ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- La collaboration étroite avec les tuteurs des différents établissements.

4.2.4

Nomination d'un tuteur et d'un référent handicap (pour les entreprises de + de 250 salariés)

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés en situation de handicap dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Dans chaque établissement où sera intégrée une personne en situation de handicap, le responsable du restaurant ou son adjoint sera chargé de répondre aux questions soulevées par la personne handicapée, de la conseiller en cas de besoin.

Ce tuteur, plus particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques concernant le salarié en situation de handicap, informera sur tout problème rencontré le responsable de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Il sera formé à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

— Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 250 salariés :

Par ailleurs, en application de l'article L. 5213-6-1 du Code du travail, les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le référent handicap aura notamment pour mission d'accompagner les travailleurs en situation de handicap, dans leurs recherches de formations, et de les informer (ainsi que l'employeur, le cas échéant) de l'abondement de leur CPF d'un montant de 300 €.

Un échange régulier avec le CSE devra intervenir avec le responsable ou référent / tuteur dédié au handicap dans l'entreprise.

4.3 Partenariats

Les partenaires sociaux souhaitent appuyer les entreprises dans le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap et les aider à diversifier leur recrutement.

Des partenariats accessibles aux entreprises de la branche facilitant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap seront mis en place.

Les organismes partenaires recommandés par la branche seront préalablement audités, puis seront sélectionnés selon un vote à la majorité des membres de la CPPNI (collèges patronal et syndical), pour une durée d'un an.

4.4 Intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise des salariés en situation de handicap

L'entreprise, et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, doivent permettre l'intégration des salariés en situation de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 5 Sécurisation des parcours professionnel et maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser sur la prévention des risques d'exclusion et les enjeux du maintien dans l'emploi.

5.1 Formation professionnelle et garantie d'emploi

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes en situation de handicap. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes en situation de handicap que l'entreprise doit privilégier.

Les entreprises de la branche, en partenariat avec l'OPCO, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du CPF, les plans de développement des compétences des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Il est précisé que le recours via le CPF pour financer des actions de formation du salarié en situation de handicap devra recueillir l'accord du salarié, et s'inscrire ainsi dans le cadre d'un co-financement entreprise / salarié concerné.

5.1.1 Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes en situation de handicap déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

5.1.2 Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié en situation de handicap travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de personnes en situation de handicap.

5.1.3 Adaptation aux mutations technologiques

La branche pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés en situation de handicap travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certaines personnes en situation de handicap aux métiers de la restauration rapide ;
- les besoins de formation particuliers des salariés en situation de handicap en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

— Formation spécifique :

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés en situation de handicap directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'accentue, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

— Garantie d'emploi :

Dans le cas où le poste d'un salarié en situation de handicap serait touché par une innovation technologique rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et après consultation du médecin du travail et des institutions représentative lorsqu'elles existent, un autre poste de travail de même niveau.

S'il n'existe pas dans l'entreprise un poste similaire pouvant être proposé à l'intéressé, une formation sera organisée en vue de lui permettre l'accès à un autre poste de même niveau.

Dans tous les cas, la rémunération et le statut de l'intéressé seront maintenus.

5.2

Bilan de l'application des dispositions concernant l'emploi de travailleurs en situation de handicap

En fonction de leurs possibilités, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord établiront annuellement un bilan de la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et des moyens mis en œuvre pour les insérer professionnellement et pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont en place.

Ce bilan sera communiqué au secrétariat de la branche. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

5.3

Budget d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des personnes en situation de handicap et de formation du tuteur et des salariés en situation de handicap fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

5.4

Départ du salarié en situation de handicap dû à un licenciement économique

5.4.1 Établissement d'un plan de reclassement individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié en situation de handicap serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la CNPE/IH, le médecin du travail et les autres organismes concernés.

Il examinera toutes les possibilités de reconversion pouvant être proposées à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires.

5.4.2

Prise en charge des actions de formation accompagnant le licenciement économique d'un travailleur en

situation de handicap

L'entreprise envisageant une ou plusieurs suppression(s) d'emploi(s) pour motif économique examinera toutes possibilités de conserver parmi ses effectifs le ou les travailleurs en situation de handicap qui pourraient être concernés par ces suppressions d'emploi.

Dans l'hypothèse où un travailleur en situation de handicap viendrait toutefois à être compris dans un licenciement économique, par exemple en cas de fermeture d'un établissement, l'entreprise prendra en charge, en fonction de ses possibilités, le coût des actions nécessaires à sa reconversion, éventuellement dans le cadre du plan de reclassement individualisé établi par la CNPE/IH.

Le médecin du travail recevra, à titre confidentiel, copie de ce bilan.

5.5

Évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés en situation de handicap. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

- Mise en place d'un entretien professionnel annuel proposé au salarié en situation de handicap. Cet entretien s'ajoutera à l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- Professionnaliser les acteurs clés sur l'intégration du handicap ;
- Sensibilisation du personnel à l'accueil des salariés en situation de handicap : chaque entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble du personnel au problème d'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. Cette action de sensibilisation prendra la forme soit de réunions d'information, soit d'actions de formation.

5.5

Autorisations d'absences

Type d'évènement (absence)	Durée de l'absence (sous réserve de la production d'un justificatif)
Absence pour l'aide à la reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap (et à la création du dossier)	1 jour rémunéré
Absence pour renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap	1 jour rémunéré
Absence pour soins médicaux	Période autorisée non rémunérée. L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés en situation de handicap et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures (<i>Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.</i>).
Absences pour la naissance d'un enfant handicapé	5 jours rémunérés.
Absences des proches aidants	Période autorisée non rémunérée. L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés proches aidants et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures (<i>Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.</i>).

Article 6 **Suivi et bilan d'application de l'accord**

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Elle s'appuiera notamment sur les bilans transmis par les partenaires de la branche en matière de handicap ainsi que sur le rapport social de la branche et les bilans annuels dressés par les entreprises de la branche.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est effectué par cette commission de suivi après une période de 12 mois suivant son extension.

Article 7 **Dispositions finales**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1 du présent avenant.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Formation professionnelle

Accord du 22 décembre 2004

[Étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 6 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2005]

(Voir également Avenant n° 44, 25 mai 2012)

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 **Hiérarchie**

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3 Objet

Le présent accord transpose au secteur de la restauration rapide les dispositions conventionnelles et légales relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 et de leurs textes subséquents.

Article 4 Objectifs et priorités des actions de formation

Article 4.1 Objectifs

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, la qualification, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles aux parcours professionnels des salariés et aux entreprises.

Dans ce cadre, les objectifs et priorités de la formation professionnelle sont définis en prenant en compte les impératifs des entreprises de la branche et les besoins des salariés employés dans ces mêmes entreprises.

Article 4.2 Priorités

Les actions de formation développées concourent à :

- la maîtrise des savoirs fondamentaux : les parties au présent accord rappellent la nécessité de renforcer les savoirs essentiels mis en œuvre dans le cadre des métiers de la restauration rapide,
- maintenir ou améliorer l'employabilité du salarié,
- favoriser l'évolution professionnelle du salarié,
- favoriser la connaissance, la maîtrise et l'actualisation des savoirs et techniques requis par les métiers de la restauration rapide,
- développer la connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement,
- acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle dans le cadre des métiers de la restauration rapide,
- mettre en œuvre une action de bilan de compétence ou de validation des acquis et de l'expérience.

Les priorités ainsi définies peuvent, en tant que de besoin, être complétées par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi éclairée par les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications notamment.

Elles pourront être actualisées par les parties au présent accord, notamment à l'occasion de la négociation de branche qui a lieu tous les trois ans.

Article 5 L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise. Les entreprises peuvent mettre en œuvre cet entretien suivant un rythme annuel.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peuvent également être fixées par accord d'entreprise, font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel ou, à défaut de représentant, d'une information préalable du personnel.

En toute hypothèse, le salarié est informé préalablement de la tenue de l'entretien et dans un délai suffisant pour s'y préparer qui ne peut être inférieur à trois jours. Cet entretien se déroule sur le temps de travail. Le temps passé en entretien est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Il est rappelé que l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans d'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,

-
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
 - les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
 - les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail.

Sauf opposition du salarié, les conclusions de l'entretien sont formalisées par écrit.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou du salarié. Tout salarié peut saisir directement le responsable d'établissement (voire le supérieur hiérarchique de ce dernier) de toute difficulté constatée dans le déroulement de l'entretien professionnel.

Les entreprises sont invitées à développer des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sur le contenu et la conduite d'un entretien professionnel.

Article 6 **La formation des salariés**

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, ou par le salarié en concertation avec l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ou à l'initiative du salarié au moyen du congé individuel de formation.

Article 6.1 **Le plan de formation**

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il prend en compte les besoins de formation nés du droit individuel à la formation. Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera, de prendre également en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, dans les délais légaux requis, les documents prévus par le code du travail.

Le plan de formation précise la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Il est rappelé que :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans le respect des dispositions légales applicables ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord.

Article 6.2 Le droit individuel à la formation

6.2.1 Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile, sans que celui-ci puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel.

(Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu) *À compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % d'un temps plein et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata.*

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation prorata temporis, dès lors qu'ils comptent une ancienneté de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 juill. 2005, JO 6 oct.) *En cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour prendre un congé de longue durée non rémunéré par l'employeur (congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, congé par création d'entreprise), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. Les suspensions du contrat telles que définies ci-dessus interrompent l'acquisition du droit. L'acquisition du droit sera de nouveau ouverte dès la reprise du travail par le salarié.*

6.2.2 Appréciation des droits et information

6.2.2.1 Principe

Les droits du salarié sont, compte tenu de l'ancienneté acquise, appréciés par année civile au 31 décembre de chaque année, alloués au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. L'écrit est communiqué à l'intéressé par tout moyen approprié y compris, s'il y a lieu, par un moyen informatique au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année au cours de laquelle les droits sont alloués.

(Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2013, pour une meilleure gestion du DIF, les parties signataires conviennent qu'il sera fait mention sur le bulletin de paie de janvier des droits acquis à la fin de chaque année.

6.2.2.2 Disposition transitoire

Les salariés qui comptent un an d'ancienneté du 7 mai 2005 sont informés, au plus tard avant la fin du mois de mai 2005, des droits acquis (20 heures) et du fait qu'ils pourront les exercer à compter du 1^{er} janvier 2006 conformément aux dispositions de l'article 6.2.11, sauf cas de démission ou de licenciement.

6.2.3 Cumul des droits

Le cumul des droits ouverts est au plus égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de cent vingt heures.

6.2.4 Actions prioritaires

Les actions de formation mises en œuvre prioritairement dans le cadre du droit individuel à la formation sont celles définies à l'article 4-2 du présent accord qui peuvent être complétées ou actualisées dans les conditions énoncées audit article. L'exercice des droits peut s'articuler avec les actions du plan de formation notamment.

6.2.5 Mise en œuvre des droits

Les modalités et leur calendrier de mise en œuvre sont arrêtés par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentant élu, le personnel est préalablement informé. Cette consultation, ou cette information, porte notamment sur les étapes suivantes de mise en œuvre :

— à l'occasion de l'entretien professionnel ou de tout autre entretien sollicité par le salarié ou initié par ce dernier suivant les modalités en vigueur dans l'entreprise, l'intéressé évoque avec l'employeur ses orientations en terme d'action de formation ;

— à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié formalise sa demande par écrit. Outre la nature de la formation envisagée, il précise sur sa demande la date et les heures prévisibles de l'absence ainsi que les références de l'organisme dispensateur et le coût de la formation. Il appartient à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année pour formaliser leur demande ;

— à défaut de réponse dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, le silence gardé par l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :

— l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord,

— la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus,

— la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,

— la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnées à l'article L. 983-1 du code du travail.

6.2.6

Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel

Dans les entreprises qui en sont dotées, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation à l'occasion de la consultation annuelle organisée sur le plan de formation. Les informations sont, s'il y a lieu, transmises préalablement à la commission formation.

6.2.7

Suivi de la formation

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail (exemple : jours RTT, congés payés, congés sans solde...). Toutefois, pour des raisons particulières, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord convenir que la formation s'exerce, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Pour les travailleurs de nuit, l'exercice des droits au titre du droit individuel à la formation ne doit pas affecter le respect du temps de repos entre deux journées de travail.

6.2.8

Allocation de formation et protection sociale

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation, cumulable avec l'indemnité compensatrice de congés payés s'il y a lieu, calculée dans les conditions légales en vigueur. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles conformément aux dispositions légales.

6.2.9

Financement du droit individuel à la formation

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Afin de permettre au plus grand nombre d'exercer les droits en terme de droit individuel à la formation, des coûts indicatifs par type de formation pourront être arrêtés annuellement après consultation du comité d'entreprise dont l'avis sera éclairé par les réflexions de la commission formation. À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés. En l'absence de représentation élue, le personnel sera informé préalablement des orientations arrêtées par le chef d'entreprise.

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Les modalités pratiques de mise en œuvre seront définies ultérieurement par accord de branche et s'effectueront dans les conditions fixées par décret.

Il est en outre expressément convenu que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au niveau de la branche, contribue notamment, dans la limite de 20 % des sommes collectées au titre de la professionnalisation, au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 4-2 du présent accord, pour l'exercice du droit individuel à la formation. La Section Paritaire Professionnelle (S.P.P.) s'assure du suivi du financement.

Dans une limite équivalente, les sommes versées à l'OPCA désigné par la convention collective de la restauration rapide, au titre du versement obligatoire lié à la mise en œuvre du plan de formation, sont consacrées au financement de l'allocation ainsi que des frais de formation, de transport, d'hébergement et de restauration selon le barème en vigueur dans l'entreprise. Dans le cadre de ces dispositions, lorsque l'entreprise n'a pas répondu favorablement à une demande du salarié, au motif que celle-ci excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée, elle en informe l'OPCA désigné par la branche qui examine en priorité le financement de cette action dès lors qu'elle s'inscrit dans les priorités définies à l'article 4.2 du présent accord.

6.2.10 Départ de l'entreprise

6.2.10.1 Licenciement

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie, de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

6.2.10.2 Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

6.2.10.3 Départ en retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

6.2.10.4 Changement d'employeur

Tout salarié transféré en application de l'article L. 122-12 du code du travail bénéficie auprès du nouvel employeur des droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

6.2.11 Entrée en application et dispositions transitoires

Tout salarié qui compte un an d'ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d'un droit acquis de 34 heures au titre du droit individuel à la formation. Les droits sont appréciés au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les droits alloués seront mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2006.

La période qui s'étend jusqu'à cette date est mise à profit par chaque entreprise pour, avec le concours de l'OPCA désigné au niveau de la branche :

- assurer l'information des salariés, s'il y a lieu dans le cadre de l'entretien professionnel notamment, et des représentants du personnel, à l'occasion de la consultation sur le plan de formation,

-
- mettre en œuvre les outils internes nécessaires à l'entrée en application du droit individuel à la formation,
 - permettre aux salariés de pouvoir exercer les droits acquis au titre du droit individuel à la formation à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 6.3 **Le congé individuel de formation**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, dans le respect des dispositions légales applicables, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 7 **Professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré (tel que recommandé par l'OPCA désigné au niveau de la branche) ou centre de formation agréé, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7.1 **Contrat de professionnalisation**

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Cet article vise une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Ces contrats sont mis en œuvre dans le respect des dispositions légales. Les parties conviennent ce qui suit :

- l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à vingt quatre mois pour :
 - les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour demandeurs d'emploi pour qui une professionnalisation s'avère nécessaire afin de favoriser leur retour dans l'emploi, qui suivent une formation figurant sur la liste établie par la CPNE ou en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle,
 - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (BTS, CAP...) notamment en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme spécifique au métier de la restauration rapide ou conduisant à un tel métier.
- pour les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans la limite de 33 % de cette durée.

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les personnes sorties du système éducatif sans qualification ou avec une qualification insuffisante pour occuper un emploi proposé et qui peuvent ainsi accéder à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou qualification professionnelle.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

Article 7.2 **Périodes de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou figurant sur la liste établie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide,
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

La CPNE définit les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles et des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, ainsi que la liste des catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA, sont définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

Article 7.3 **Dispositions financières**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 €. Toutefois, ce montant sera modulable en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

Article 7.4 **Tutorat**

L'entreprise désigne un tuteur chargé de suivre les stagiaires accueillis en son sein au titre de l'un des contrats comportant une formation. Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, choisi en fonction de ses aptitudes pédagogiques renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée, justifiant d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir les stagiaires et de dresser un bilan de leurs acquis pré-professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée,
 - de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps,
 - au terme du contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.
- Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du stagiaire et, le cas échéant, avec l'organisme de suivi.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des stagiaires. Elles veilleront à ce que l'exercice de ces fonctions de tuteur n'affecte pas leur rémunération.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions menées dans le cadre de l'insertion des stagiaires et des missions confiées aux tuteurs. Un bilan est effectué entre le tuteur et le stagiaire.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, un accord sera recherché avec l'OPCA afin d'assurer la prise en charge de ces actions, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation.

Article 7.5 **Validation des acquis et de l'expérience**

Les parties signataires du présent accord 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'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 8 **Passeport formation**

Il est rappelé qu'afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Les entreprises du secteur sont invitées à favoriser la mise en œuvre de ces passeports dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Article 9 **Égalité**

Les actions de formation mises en œuvre tiennent compte de la nécessaire égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation. Si, dans une entreprise, les informations chiffrées, issues notamment du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une progression du taux d'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs de formation.

La même appréciation pouvant déboucher sur les mêmes actions pourra être formulée annuellement en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés.

Article 10 **Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'accordent pour solliciter de l'OPCA désigné qu'il assure, au moyen des ressources qu'il collecte au niveau de la branche, une large information des dispositions du présent accord auprès des salariés des entreprises du secteur de la restauration rapide et ce par tout moyen qu'il jugera approprié.

Article 11 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 11.1 **Comité paritaire de pilotage**

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire composé d'un représentant par organisation syndicale nationale de salariés représentative et d'autant de représentants des organisations d'employeurs, choisis par et parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Ce comité fixe l'orientation des travaux de l'observatoire compte tenu des financements obtenus de l'OPCA et se réunit au moins une fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres.

Article 11.2 Observatoire

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications composé d'un représentant des organisations syndicales nationales de salariés représentatives et d'un représentant des organisations d'employeurs, choisis par et parmi les membres du comité paritaire de pilotage.

Cet observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences.

Cet observatoire met en œuvre les travaux sur la base des orientation définies par le comité paritaire de pilotage compte tenu des financements obtenus par l'OPCA. À cet effet il se réunit au moins, une fois par an. Pour la réalisation de ses missions, l'observatoire pourra recourir à des experts extérieurs.

Les travaux de l'observatoire sont transmis à la CPNE.

Article 11.3 Commission paritaire nationale de l'emploi

Sur la base des travaux de l'observatoire transmis à la CPNE, celle-ci examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche.

Article 11.4 Financement

L'OPCA désigné assurera le financement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 12 Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

Article 12.1 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

Article 12.2 Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 12.3 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffé des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires

ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans

Avenant n° 28 du 14 juin 2000

*Mod. par Avenant n° 40, 20 juill. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc., applicable au 1^{er} juill. 2007
[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, applicable à compter du 1^{er} janvier 2001
et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001]*

Préambule

*Mod. par Avenant n° 40, 20 juill. 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc., applicable au 1^{er} juill. 2007
(Avenant n° 40, 20 juill. 2007, étendu) Dans le souci de favoriser l'évolution professionnelle des salariés du secteur de la Restauration Rapide, les parties signataires au présent avenant ont convenu des modalités permettant à tout salarié n'ayant pas eu accès au niveau II après « deux ans » de travail effectif dans l'entreprise, d'y accéder moyennant formation réussie.*

Ce salarié pourra, à sa demande, accéder à un poste de niveau II, après validation par le responsable d'établissement. Cette promotion sera effective même s'il n'y a pas de vacance d'un poste de niveau II.

La validation devra respecter obligatoirement les thèmes couverts par le présent avenant. Celle-ci donnera lieu à la remise au salarié d'un certificat d'aptitude au Niveau II, reconnu par la branche. Le temps consacré à cette validation (tests+entretien) sera considéré comme du temps de travail.

Article 1

Validation des acquis du niveau I

L'ensemble de cette validation doit intervenir dans les trois mois suivant la demande du salarié.

La validation se matérialise par les points suivants :

- la réussite aux tests portant sur les connaissances acquises du niveau I, en vigueur dans l'entreprise,
- la réussite aux tests portant sur les connaissances de base d'une part, de la langue française d'autre part, du calcul,
- un entretien avec le responsable d'établissement.

1.a

Tests

Conditions de réussite :

Ces tests sont réalisés dans la limite du temps précisé sur le document.

Un minimum de 80 % sur l'ensemble des tests est requis, ainsi qu'un minimum de 75 % sur chacun des thèmes ci-dessous énumérés :

Bases français :

- Le salarié s'exprime par écrit de façon lisible et compréhensible (l'orthographe ne sera pas déterminante).
- Le salarié s'exprime oralement de façon claire et compréhensible.

Hygiène :

- Personnelle
- Règles d'hygiène dans l'environnement immédiat de son poste de travail
- Du poste de travail
- Des équipements utilisés
- Dans la manipulation et la conservation des produits
- Bases sur la multiplication des microbes (conditions de développement)

Sécurité :

- Au poste de travail
- Consignes en cas d'incendie
- Consignes à tenir en cas d'incident
- Connaissances des règles d'utilisation des produits d'entretien

Bases calcul :

- Maîtrise des opérations de base.

Service :

- Standards d'accueil et de service
- Relations avec le client
- Conseil, vente additionnelle
- Rapidité de service
- Comportement et attitude face à une plainte et aux commentaires du client

Production :

- Connaissance des produits et des procédures de travail
- Connaissance des temps de conservation secondaire⁽¹⁾ des produits aux différents postes de niveau I

(1) temps de conservation des produits après déconditionnement

- Connaissance des processus de fabrication des produits
- Connaissance des consignes de stockage des produits

Les tests seront organisés dans l'entreprise par un salarié habilité par celle-ci. Leur validation sera réalisée par un salarié dont le niveau de classification ne sera pas inférieur au niveau III de la Convention Collective.

1.b Entretien

Le responsable d'établissement s'entretiendra avec le salarié afin :

- de commenter les résultats aux tests,
- de valider la présentation et le comportement du salarié dans le travail,
- d'apprécier sa capacité à occuper un poste de niveau II.

La validation de la présentation et du comportement du salarié dans le travail portera sur les points suivants :

- tenue vestimentaire complète, propre et repassée,
- respect des horaires,
- travail en équipe avec ses collaborateurs,
- régularité dans l'application des consignes et des processus de travail.

L'appréciation de la capacité à occuper un poste de niveau II en vigueur portera sur les points suivants :

- aptitude à contrôler le respect des procédures du niveau I en vigueur dans l'entreprise et à corriger les écarts,
- aptitude à vérifier le matériel et l'équipement des postes de travail du niveau I,
- aptitude à communiquer, transmettre un savoir-faire opérationnel.

Dans le cas d'un échec aux tests ou d'une évolution non concluante, le salarié devra attendre au moins trois mois avant d'effectuer une nouvelle demande à son responsable d'établissement, demande qui devra être honorée dans les 30 jours suivants.

D'autre part, en cas de non validation, les raisons objectives et motivées de cet échec seront communiquées au salarié par écrit.

Article 2

Accès au niveau II échelon 1 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide

La validation des acquis étant réalisée (tests + entretien) et les résultats satisfaisants, le salarié accède sur son établissement, à un poste de niveau II échelon 1, ou au même poste sur un autre établissement proposé par l'employeur avec l'accord du salarié.

Une formation spécifique au poste proposé par l'entreprise, d'une durée d'un jour minimum, sera suivie par le salarié, pour adaptation à ses nouvelles fonctions.

Les entreprises sont libres d'organiser cette formation selon les modalités et les spécificités qui leur sont propres.

Article 3 Dispositions finales

Article 2.1 Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

Article 2.2 Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective Nationale.

Article 2.3 Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

Branche Professionnelle de la Restauration Rapide	<p>Certificat d'aptitude au niveau II de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide Ce certificat est décerné à :</p> <p>Le Directeur d'Établissement Coordonnées complètes et cachet de l'établissement</p> <p>Date & signature</p>
---	--

Adhésion à l'AGEFOS-PME Accord du 14 décembre 1995

[Étendu par arrêté du 7 juin 1996, JO 18 juin 1996, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 19 juillet 1996, JO 30 juillet 1996 et modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 juin 2000, étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001]

Préambule

Les parties signataires affirment solennellement leur volonté de développer la formation professionnelle dans leur branche pour favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Article 1 Désignation de l'organisme

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent de confier la collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein des AGEFOS-PME, il sera demandé la création d'une section professionnelle paritaire réservée à la restauration rapide.

L'AGEFOS-PME et son réseau national composé des AGEFOS-PME régionales sont notamment chargés du recouvrement des contributions définies à l'article 4.

Article 2 Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

Article 3 Objet

L'adhésion a un OPCA a pour objet de :

— Recevoir les contributions des entreprises, relatives à la formation professionnelle.

— Mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l’alternance et du plan de formation.

Les contributions obligatoires, versées par les entreprises de la branche, sont mutualisées par nature de contributions, en application de la législation en vigueur.

Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice, sont affectées à la mutualisation générale au sein de l’OPCA, au plus tard le 31 décembre.

— Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation.

— Prendre en charge et financer, suivant les critères, priorités et conditions définis par la CPNE, en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d’application de l’accord.

Article 4 **Ressources**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 juin 2000, étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001)

Ressources principales

Les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale étendue sont tenues de verser à l’organisme désigné, AGEFOS-PME, les contributions suivantes, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Toutes ces contributions sont soumises à TVA.

Entreprises de moins de 10 salariés

Contrats d’insertion en alternance

0,1% de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 100 F ou 15,24 E, que les entreprises soient exonérées ou non.

Plan de formation

0,15% de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 150 F ou 22,87 E, que les entreprises soient exonérées ou non.

Entreprises de 10 salariés et plus

Contrats d’insertion en alternance

0,4% de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 2 000 F ou 304,90 E.

Plan de formation

L’entreprise aura le choix annuel entre deux options :

Option I :

L’entreprise délègue à l’OPCA la gestion du plan de formation continue et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d’hébergement

L’entreprise verse à l’OPCA 100 % de la contribution du 0,9 % de la masse des salaires bruts annuels dont 12 % seront réservés à des actions de formation définies par la Section professionnelle paritaire dans le respect des décisions du Conseil d’Administration de l’OPCA.

Option II :

L’entreprise assure elle-même la gestion de son plan de formation continue.

Elle est toutefois tenue au versement à l’OPCA d’une somme représentant au minimum 12 % de la contribution du 0,9 % de la masse des salaires bruts annuels. Cette contribution sera réservée à des actions de formation définies par la Section professionnelle paritaire dans le respect des décisions du Conseil d’Administration de l’OPCA.

Le reliquat de la contribution des entreprises non utilisé au 31 décembre de chaque année pourra être versé à l’OPCA.

Le reliquat est la différence entre le montant de l’obligation légale de l’entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle, avant le 31 décembre de chaque année, pour l’exécution de son plan de formation.

Autres ressources

- Les contributions volontaires.
- Les subventions autorisées.

— Toutes autres ressources autorisées.

Article 5 **Engagement de négociation**

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi au 30 juin 1996, au plus tard.

Cette CPNE pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- aux objectifs de la formation,
- au public de la formation,
- au contenu de la formation,
- à la durée de l'action de formation,
- au niveau de l'action de formation,
- à la sanction de la formation,
- à l'organisation collective de l'action de formation.

Sous réserve des dispositions réglementaires à paraître, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur le capital temps de formation.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à paraître, les parties signataires s'engagent à négocier sur l'apprentissage.

Article 6 **Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1996. Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 1995.

Le présent accord suivra l'évolution des taux en vigueur.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

A défaut de dénonciation globale, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Article 7 **Extension**

Les parties conviennent de demander au Ministère du travail et des affaires sociales, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

CQP «Responsable opérationnel» **Avenant n° 35 du 26 septembre 2003**

[Étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004, applicable à compter du 1^{er} novembre 2003]

Préambule

La branche de la Restauration Rapide, soucieuse de l'évolution professionnelle de ses salariés, s'inscrit dans une démarche de développement de la formation professionnelle.

Après avoir organisé le passage des salariés du niveau I au niveau II et créé le certificat d'aptitude au niveau II, elle a confié à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Elle traduit ainsi sa volonté de faire reconnaître les métiers de la restauration rapide et les compétences professionnelles mises en œuvre par les salariés.

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la branche, de l'acquisition d'une qualification précise et reconnue dans la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la branche professionnelle.

Le CQP s'inscrit dans l'évolution professionnelle du salarié et valide le premier niveau de responsabilité correspondant à l'animation d'une équipe.

Article 1er **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Article 2 **Création du Certificat de Qualification Professionnelle de Responsable Opérationnel**

Dans le cadre des réflexions conduites au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la restauration rapide les parties signataires sont convenues de créer le certificat de qualification professionnelle de :

Responsable Opérationnel

Le Responsable Opérationnel gère un service en restauration rapide en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre les compétences développées dans le référentiel joint en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 **Classification du Responsable Opérationnel**

Le titulaire du CQP de Responsable Opérationnel relève du Niveau III échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 4 **Conditions d'accès et positionnement**

Peut s'inscrire à cette formation toute personne répondant aux conditions définies ci-dessous :

- être salariée de la restauration rapide
- obtenir l'accord de son employeur lequel apprécie la capacité du salarié à obtenir le CQP selon tout moyen approprié.

En cas d'accord, l'employeur remet au salarié un passeport qui permettra le suivi de la formation et l'évaluation de ses compétences.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons de sa décision. Le salarié pourra présenter une nouvelle demande au terme d'un délai minimum d'un an.

Préalablement à sa formation, le salarié devra être positionné. Il sera procédé à :

- L'identification des compétences acquises par le candidat, par rapport au référentiel visé et validées par l'organisme de formation.
- La détermination d'un parcours de formation pour acquérir les compétences manquantes.

Après enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles, le CQP de responsable opérationnel pourra également être accessible par la validation des acquis de l'expérience.

Article 5 **Formation**

Seuls les organismes de formation accrédités par la CPNEFP-RR, et figurant sur une liste tenue à jour, sont autorisés à délivrer la formation conduisant au Certificat de Qualification Professionnelle.

Le contenu de la formation doit permettre l'acquisition des compétences décrites à l'annexe 1.

Les éléments de certification seront mentionnés dans le passeport remis au salarié.

Article 6 **Certification**

Le candidat à la certification devra être salarié de la restauration rapide depuis au moins 6 mois.

Après validation des compétences, telle que définie à l'annexe 2, le certificat de qualification professionnelle sera délivré par la CPNEFP-RR sous sa seule responsabilité et après examen du passeport du candidat dûment rempli par l'organisme de formation et le tuteur, ce dernier pouvant être l'employeur.

À cet effet, se réuniront, une fois par trimestre, selon les règles définies par la CPNEFP-RR :

3 le Président,

3 le Vice Président,

3 ainsi qu'un représentant de la CPNEFP-RR, désigné pour une durée d'un an alternativement dans le collège «employeurs» ou le collège «salariés». Le représentant du collège «salariés» devra appartenir à une organisation syndicale représentative différente de celle du Président ou du Vice-Président.

Article 7 **Bilan annuel**

La CPNEFP-RR réalisera un bilan annuel de la mise en œuvre du certificat de qualification professionnelle de Responsable Opérationnel et pourra proposer, si besoin, un aménagement à la commission mixte paritaire de la branche.

Article 8 **Désignation ou modification**

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 2 et 4 de ladite convention.

Article 9 **Entrée en vigueur et extension**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} novembre 2003.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Annexe 1 : Référentiel de compétences

La mission du responsable opérationnel est de savoir gérer un service en restauration rapide, en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre des compétences :

- relationnelles et de management pour la gestion humaine de son service
- techniques pour la gestion des produits, processus, services, critères de qualité / hygiène et sécurité
- administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service (rendre lisible et rendre compte de son activité et des résultats)

1) manager les ressources humaines de son service

- favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs
- favoriser la formation des collaborateurs
- gérer l'adéquation postes / compétences des personnels
- assurer le respect de la planification du travail prévue et ajuster si besoin
- communiquer efficacement auprès de ses collaborateurs pour donner une consigne ou un axe de progrès
- suivre, contrôler la performance du personnel, et décider d'actions ou corrections en gérant les priorités et en résolvant les problèmes
- animer son équipe en mettant en œuvre un comportement managérial adapté aux situations et aux personnes.

2) garantir et faire respecter le niveau de qualité exigé (produits, process, services, environnement, équipements, ...) de son service

- comprendre et communiquer les enjeux de la qualité auprès des collaborateurs de son service
- assurer le niveau de qualité attendu des produits et services.

3) garantir et faire respecter l'hygiène et la sécurité alimentaire sur tout le point de vente et ses abords lors de son service

- comprendre le contexte légal de la sécurité alimentaire
- comprendre la démarche HACCP
- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire
- appliquer et faire appliquer les consignes d'hygiène de travail pour le personnel
- connaître et appliquer les consignes ou procédures lors d'une inspection sanitaire pendant son service
- gérer une réclamation client liée à une intoxication alimentaire ou à la présence d'un corps étranger dans les produits.

4) garantir et faire respecter la sécurité des biens et des personnes lors de son service

- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures de sécurité des équipements
- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures de sécurité des personnes et savoir réagir en cas d'urgence en situation de crise.

5) gérer la production de son service

- organiser, assurer ou contrôler la préparation de la production
- gérer la réalisation de la production.

6) gérer la vente et le service clientèle de son service

- respecter les engagements de l'entreprise et son image
- organiser, assurer et contrôler la mise en place des produits à la vente
- assurer et contrôler la promotion des produits et services
- développer les ventes
- gérer le service en relation clientèle
- mesurer en permanence la satisfaction des clients
- garantir aux clients un environnement accueillant et sûr.

7) gérer les produits entrants et sortants de son service

- passer une commande préétablie
- réceptionner et contrôler les livraisons
- assurer et contrôler le suivi des stocks
- fournir les informations pour permettre des réclamations fournisseurs
- permettre le retour de produits défectueux ou non conformes.

8) gérer les tâches administratives et de gestion quotidiennes de son service

- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives quotidiennes concernant le personnel
- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives concernant les produits entrants et sortants
- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives concernant la rentabilité financière
- comprendre et agir sur la rentabilité du point de vente sans nuire aux services client.

Annexe 2 : Référentiel de validation

Compétence n° 1

Manager les ressources humaines de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Intégration		
- Connaît les démarches pour favoriser l'intégration et l'accueil d'un nouveau venu		des savoirs
- Met en œuvre les conditions nécessaires pour favoriser l'intégration et l'accueil d'un nouveau venu	de la pratique	
- Connaît les enjeux et conséquences d'une bonne intégration		des savoirs
Formation		
- Connaît les enjeux et conséquence d'une bonne formation		des savoirs
- Connaît les principes pour transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir être		des savoirs
- Applique les principes pour transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir être	De la pratique	
- Suit ou fait suivre la progression des compétences de la personne formée	De la pratique	
Adéquation postes / Compétences du personnel		

Quoi	Validation en entre- prise	Validation en centre
- Connaît les bases nécessaires dans le management d'une équipe en terme de législation sociale et de réglementation du temps de travail (les points clés du droit du travail)		des savoirs
- Applique les principes de la répartition du personnel		des savoirs
- Connaît les principes pour réagir efficacement sur l'organisation des tâches et la répartition des personnes en cas de variation de l'activité		des savoirs
- Effectue l'analyse opérationnelle de son service et fixe des objectifs de progrès pour son prochain service	de la pratique	
- Connaît l'organisation de tous les postes de son service et la marche en avant de tous les produits	des savoirs	
Management et Communication		
- Connaît les enjeux et conséquences d'une communication efficace		des savoirs
- Met en œuvre des modes de communication adaptés aux situations	de la pratique	de la pratique
- Connaît et applique les principes des «feedbacks» adaptés aux situations	de la pratique	des savoirs et de la pratique
- Connaît les principes nécessaires pour mettre en œuvre son «leadership»		des savoirs
Gestion de la performance de l'équipe		
- Connaît le niveau de performance attendu pour tous les postes de son service	des savoirs	
- Fait respecter les normes, méthodes et procédures (hygiène et sécurité alimentaire, sécurité des biens et des personnes, gestion des RH, qualité, production, service, entretien, commerciales, administratives et financières, ...)	des pratiques	
- Connaît les principes pour organiser, gérer et contrôler le fonctionnement de son service (ouverture, passation, fermeture)		des savoirs
- Organise, gère et contrôle le fonctionnement de son service (ouverture, passation, fermeture)	des pratiques	
Animation de l'équipe		
- Connaît les pratiques pour motiver son équipe selon les situations et les comportements		des savoirs
- Connaît les enjeux et conséquences d'un comportement exemplaire		des savoirs
- Connaît l'importance de prendre du recul durant son service		des savoirs

Compétence n° 2

Garantir et faire respecter la qualité exigée lors de son service

(Produits, procédures, services, environnement, équipements, ...)

Quoi	Validation en entre- prise	Validation en centre
- Connaît les enjeux et conséquences d'une démarche qualité sur les produits et services		des savoirs
- Connaît les critères de mesure de la satisfaction client	des savoirs	
- Connaît les critères de mesure de la qualité des produits et services	des savoirs	
- Connaît les comportements commerciaux à adapter vis à vis des clients satisfaits ou insatisfaits		des savoirs
- Connaît les enjeux et conséquences de la gestion des plaintes des clients		des savoirs

Compétence n° 3

Garantir et faire respecter l'hygiène et la sécurité alimentaire sur tout le point de vente et ses abords, lors de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les points de contrôle du plan HACCP		des savoirs
- Vérifie la bonne application des points de contrôle du plan HACCP	des savoirs et des pratiques	
- Connaît les démarches à suivre en cas de non conformité par rapport au plan HACCP		des savoirs
- Connaît les consignes d'hygiène personnelle et de sécurité alimentaire		des savoirs
- Respecte et fait respecter les consignes d'hygiène personnelle et de sécurité alimentaire	des pratiques	
- Connaît les conditions d'utilisation des produits d'entretien		des savoirs
- Fait respecter les conditions d'utilisation des produits d'entretien	des pratiques	

Compétence n° 4

Garantir et faire respecter la sécurité des biens et des personnes lors de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les consignes à suivre pour assurer en permanence un lieu sûr (standards de sécurité de l'ouverture à la fermeture)		des savoirs
- Connaît les procédures légales face à un accident de travail		des savoirs
- Connaît les obligations légales lors de la visite de l'inspecteur du travail ou du médecin du travail		des savoirs
- Connaît les procédures légales pour assurer la sécurité du personnel et des clients en cas d'incendie		des savoirs
- Connaît les différents types d'extincteurs et leur mode d'utilisation	des savoirs	
- Connaît les consignes à suivre en cas d'agression		des savoirs
- Connaît le niveau d'habilitation électrique requis pour effectuer des tâches courantes (changer une ampoule, un néon, ...)		des savoirs

Compétence n° 5

Gérer la production de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les postes de travail, les standards de fabrication des produits, la marche en avant des produits, ainsi que les procédures opérationnelles durant son service	des savoirs	
- Ajuste ou fait ajuster la production selon les besoins de la journée	des pratiques	

Compétence n° 6

Gérer lors de son service la vente des produits le service client

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Promotion des ventes		
- Connaît et applique les campagnes marketing de l'entreprise	de la pratique des savoirs	
- Connaît les postes de travail, standards, et procédures opérationnelles de l'accueil et de la vente	des savoirs	
- Connaît et fait respecter les pratiques commerciales	de la pratique des savoirs	

Compétence n° 7

Gérer les produits entrants et sortants de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les procédures de réception et de stockage	des savoirs	des savoirs
- Connaît les enjeux et conséquences du contrôle à réception et du stockage conforme des produits entrants	des savoirs	des savoirs
- Connaît les conditions à respecter pour assurer un bon rendement		des savoirs
- Applique et fait respecter les conditions pour assurer un bon rendement	de la pratique	

Compétence n° 8

Gérer les tâches administratives et de gestion de son service

(personnel)

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Personnel		
- Vérifie l'émargement ou le pointage du personnel pendant son service	de la pratique	
- Sait à qui s'adresser en cas de problème de gestion des ressources humaines	des savoirs	
- Connaît les règles d'affichage obligatoire		des savoirs
Produits entrants et sortants		
- Connaît les procédures de gestion quotidienne des produits et marchandises pendant son service	des savoirs	
Rentabilité financière		
- Connaît l'importance de rendre quotidiennement des comptes sur l'activité de son service	des savoirs	
- Connaît les critères ou éléments qui influent sur la productivité et sur la rentabilité durant son service	des savoirs	
- Rend quotidiennement des comptes sur l'activité de son service	des pratiques	

Dispositif de promotion et de reconversion par alternance (Pro A)

Accord du 20 novembre 2020

[Étendu par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr., applicable un jour franc suivant la parution au Journal Officiel de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC.

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le Décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1 57^e bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Rapide (CPNEFP - RR), modifié le 2 avril 2019.

Préambule

La Branche de la Restauration Rapide est un acteur majeur de la Restauration et du Tourisme et un des principaux moteurs de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle est l'un des 1^{ers} recruteurs de jeunes en France.

L'activité de la Restauration Rapide s'articule autour de la consommation sur place, de la vente à emporter, la livraison à domicile, le drive-in. La Branche est composée de grands groupes et réseaux ainsi que d'acteurs indépendants.

Selon l'Insee, la restauration de type rapide comprend, outre les restaurants de restauration rapide, les restaurants proposant de la vente à emporter, les aliments et boissons vendus dans des conditionnements jetables et des repas vendus dans des équipements mobiles.

La Branche dénombre 132 200 salariés travaillant dans près de 20 000 entreprises (bilan consolidé 2016 AGEFOS PME - OPCA Interprofessionnel dont relevait la Branche).

Elle se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une Branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire émerger et développer les compétences de base.

La Branche bénéficie d'une croissance constante avec une augmentation de 2,2 % par an. En 10 ans, son chiffre d'affaires a progressé de 160 % en passant de 7,3 Md € en 2007 à 19 Md € en 2018 (Congrès 2018 du Snacking).

Selon l'Observatoire des métiers de la Restauration Rapide, les établissements de restauration rapide sont des PME fortement ancrées localement. L'implantation des établissements est un véritable enjeu économique local : ces enseignes connues de tous sont créatrices de trafic dans la zone où elles sont implantées, ce qui profite à l'ensemble des commerces alentour (Source : portrait statistique - INSEE DADS 2013).

Cependant, la branche fait face à une forte concurrence en son sein : en effet, le marché de la restauration rapide est porté à 50 % par de grandes enseignes qui se déclinent autour de franchises. Dans le même temps, elle doit faire face à des acteurs d'autres branches, nouveaux entrants sur le marché de la restauration rapide telle que la boulangerie ou la grande distribution.

Cette concurrence est un des facteurs qui engendrent pour les entreprises une forte pénurie de candidats.

De plus, celles-ci sont confrontées à une inadéquation des profils : bien souvent, les personnes recrutées ne disposent pas des aptitudes correspondant aux postes de travail proposés. Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la Branche, voire hors de la Branche.

Cette problématique est accentuée par le fait que la Branche relève en grande partie des activités de Service. Or,

considérant l'évolution très rapide des aspirations et pratiques de la clientèle, l'anticipation des besoins et la qualification des salariés sont essentielles pour l'employabilité des salariés et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

De même, la complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies - notamment par la montée du digital, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales - entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant, des compétences des salariés.

La restauration rapide doit se réinventer face à un consommateur encore plus zappeur, toujours plus digitalisé et en attente de transparence et d'engagement.

Les enjeux de l'emploi de la Branche s'articulent autour des axes majeurs suivants :

- La lutte contre l'obsolescence des compétences par une qualification adaptée aux emplois,
- L'adaptation à la transition numérique et à l'évolution de la clientèle,
- La prise en compte du développement durable dans la gestion quotidienne de l'entreprise en conjugaison avec les nouvelles responsabilités sociétales.
- La sécurisation des parcours professionnels, de l'employabilité et partant,
- La sauvegarde de la compétitivité des entreprises.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, conscients que les certifications de la Branche doivent répondre aux besoins du travail, décident de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article I Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences/les qualifications des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la Branche.

Article II Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 - IDCC n° 1501.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article III Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après «Pro-A», vise les branches pour lesquelles la professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en développement des compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et/ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

III-1 Objet de la Pro-A et public concerné

La Pro-A permet d'acquérir une qualification dont le niveau est conforme aux dispositions réglementaires.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

- Aux salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle,
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée *et de contrats aidés (Termes exclus de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)*.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification Cléa).

III-2 **Modalités de déroulement de la Pro-A**

La Pro-a s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP RR au regard de l'obsolescence de leurs compétences/ leurs qualifications et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la Branche.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes identifiées par la CPNEFP-RR, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A et, au maximum, jusqu'à 800 heures.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Cependant, en application de l'article L. 6321-6 1^o du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que, pour les formations en langues étrangères, lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 150 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

III-3 **Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A**

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de Branche ayant fait l'objet d'une extension par le Ministère du Travail.

La liste des certifications de la Branche de la Restauration Rapide accessibles à la Pro-A figure en annexe du présent accord.

Article IV **Le tuteur**

IV-1 **Désignation du tuteur**

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

IV-2 **Mission du tuteur**

Le tuteur a pour mission :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- D'aider, d'informer et de guider les salariés tutorés
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/ de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- De participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la Pro-A.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité

à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif «Pro-A», selon la distinction opérée par le code du travail. Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

IV-3 **Le financement de la formation du tuteur**

L'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre - AKTO - dont relève la Branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article V **Financement de la Pro-A**

La prise en charge de la rémunération du salarié est décidée par le Conseil d'administration de l'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre sur proposition de la SPP RR, à l'initiative de la CPNEF-RR.

Les parties signataires préconisent que la prise en charge comprenne les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Article VI **La Pro-A dans la branche de la restauration rapide**

La Pro-A vise particulièrement les Branches pour lesquelles la compétence s'acquierte par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la Branche de la Restauration Rapide qui est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail. Cette tension est accrue du fait des caractéristiques des recrutements dans la Branche : 59 % des salariés ont moins de 25 ans - source SNARR 2018 -.

Dans le même temps, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'accès à la certification des salariés travaillant à temps partiel, celui-ci permettant à l'entreprise de s'adapter à une activité dépendante de pics d'activité sur les services du midi et du soir (60 % du chiffre d'affaire se fait en 4 heures : 2 heures le midi et 2 heures le soir – 17 % des commandes en livraison sont effectuées lors du déjeuner et 70 % pour le dîner - Source «The NPD Group» -).

VI-1 **Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel**

La vitalité de la restauration rapide se confirme avec des hausses de 2,3 % en fréquentation par an.

Cette croissance est liée au succès du concept même de Restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local» ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous «Le Sens de l'Engagement».

Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du «Fast Good» (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger la pizza et les salades... n'en restent pas moins des produits phares.

Au demeurant, les entreprises de Restauration rapide font face à une réelle pénurie de recrutement : elles doivent relever le défi de l'embauche pour ne pas laisser la concurrence prendre le pas.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences/qualifications des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». L'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences et aptitudes nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

VI-2

La révolution du digital : la transition numérique

Celle-ci redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe «click and collect», bornes de prise de commande et règlement...

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences /qualifications nécessitant de nouvelles expertises.

VI-3

L'impact sur le management

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré. Il devient donc important de créer les conditions qui permettront aux salariés de faire vivre cet échange voulu par le client.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des aptitudes relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs salariés.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Dans la Branche, les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeune en poste issu de la génération Y dite «Millennials», génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotée d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, les jeunes de la génération Y raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière».

Les signataires de l'accord confient à la CPNEF-RR le soin de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Article VII

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension.

Article VIII

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représenta-

tives de la Branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article IX **Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article X **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Branche de la Restauration Rapide.

Annexe I - Note relative aux certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la restauration rapide

La Branche de la Restauration Rapide est un acteur majeur de la Restauration et du Tourisme et un des principaux moteurs de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle est le 1^{er} recruteur de jeunes en France (59 % des salariés ont moins de 25 ans - source SNARR 2018 -).

Elle bénéficie d'une croissance constante avec une augmentation de 2,2 % par an. En 10 ans, son chiffre d'affaires a progressé de 160 % en passant de 7,3 Md € en 2007 à 19 Md € en 2018 (Congrès 2018 du Snacking) et plus de 4,3 % en valeur en 1 an - (source NPD Crest).

Elle dénombre 132 200 salariés travaillant dans près de 20 000 entreprises (bilan consolidé 2016 AGEFOS PME - OPCA Interprofessionnel dont relevait la Branche).

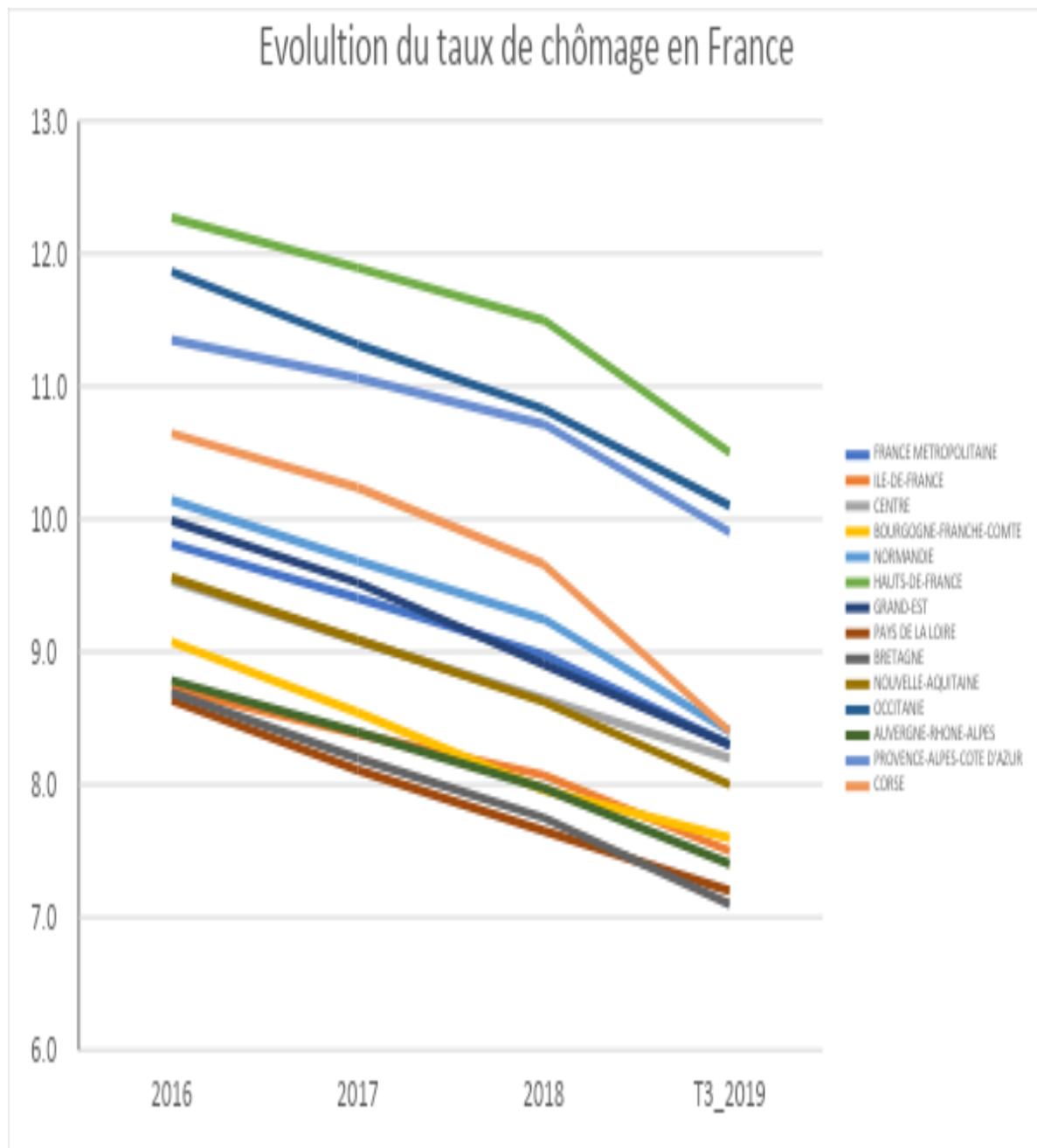
Cependant, elle fait face à une forte concurrence : en effet, le marché de la restauration rapide est porté à 50 % par de grandes enseignes (bilan de Branche 2015) - qui se déclinent autour de franchises.

La Branche est, de plus, confrontée à des marchés de plus en plus ouverts : elle affronte les nouveaux entrants sur le marché tels que la boulangerie ou la grande distribution et fait face à une concurrence internationale. Sur 175 000 restaurants qui sont identifiés sur le segment de la restauration rapide - 70 000 restaurants relèvent directement de la restauration rapide (Source Insee 2014).

Cette concurrence est un des facteurs qui engendrent pour les entreprises une forte pénurie de candidats ainsi que par une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail.

Cette tendance s'accentue par l'amélioration de l'emploi : en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi (toutes catégories confondues) diminue de 0,9 % au troisième trimestre 2019 et de 1,9 % sur un an (source Pole Emploi 2019).

Évolution du taux de chômage en France



La Restauration Rapide, qui est impactée par cette amélioration de l'emploi, est confrontée à des candidats bien souvent éloignés de l'emploi et qu'il convient de qualifier ;

Ce déficit s'observe également lors des évolutions professionnelles dans l'entreprise, dans la Branche, voire hors de la Branche.

Le dispositif de la Pro-A vise particulièrement les Branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la Branche qui doit, de surcroît, s'adapter aux aspirations nouvelles de la clientèle, aux évolutions sociétales et prendre en compte la nouvelle donne de la transition numérique.

Pour autant, elle se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable de ses activités et offre des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une Branche à une autre, voire en dehors du secteur. Surtout, elle est un tremplin pour démarrer une carrière, évoluer dans les métiers de la restauration et faire émerger et développer les compétences de base.

La Branche s'est toujours attachée à la formation de ses salariés : en 2018, on dénombre plus de 80 600 salariés

formés, dont la majorité bénéficie d'une formation à l'embauche en situation de travail, formation première indispensable pour être apte à occuper un poste de travail et, sur plus de 3 400 dossiers de périodes de professionnalisation 37 % étaient qualifiantes en 2018 (source AGEFOS PME chiffres arrêtés au 22 février 2019). Nonobstant, les mutations économiques et sociétales engendrent des bouleversements dans les métiers.

La transition numérique

L'omniprésence du numérique qui agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle (l'information au client, la prise de commande, les nouvelles technologies de paiement, l'aspect e-réputation...) impacte les pratiques professionnelles des entreprises.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe «click and collect», bornes de prise de commande et règlement...

Face à cette accélération, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (gestion des équipements informatiques, logiciels de gestion, e-commerce, vente en ligne ou à emporter...)

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Le développement durable

La Branche de la Restauration Rapide est engagée dans une politique forte de développement durable ; elle adhère depuis de nombreuses années à la charte du Programme Emballages Abandonnés (PEA) avec l'Association des Maires de France afin de réduire et mieux gérer ses déchets. En octobre 2019, elle a organisé une opération «Ici on Trie», journée de sensibilisation au geste de tri en restauration, ouverte aux professionnels et au grand public.

C'est pourquoi, considérant l'actuelle forte mutation de l'activité de la Branche engendant de forts risques d'obsolescence des compétences, la qualification des salariés est un enjeu fort pour les professionnels. Il est aussi essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

I) Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

La croissance de la Restauration Rapide est liée au succès du concept même de Restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local» ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous «Le Sens de l'Engagement».

Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du «Fast Good» (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger la pizza et les salades... n'en restent pas moins des produits phares.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

Les métiers en tension concernent principalement les postes d'Employé Polyvalent - le recrutement des équipiers est difficile - mais aussi les postes de managers - ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un restaurant -, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client».

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise : la sécurité alimentaire doit être garantie par l'entreprise, et l'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

Ces novations accroissent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain : elles rendent nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, notamment le bio, le recours aux circuits courts, la cuisine végan, végéta-

rienne...

Elles rendent nécessaire la mise en place de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés européens, chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs ; d'où l'émergence de thématiques issues du voyage et de la culture comme les tacos, le poulet grillé, les kebabs, ou encore les plats venus d'Asie comme les restaurants thaï. Le petit déjeuner hors domicile, est, lui aussi en forte hausse (+ 3 %).

Il est donc primordial de répondre aux attentes des clients qui doivent manger en moins d'une heure hors domicile et les entreprises doivent recevoir des clients à tout moment de la journée.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernant le pôle Restauration :

• Le CAP production et service en restauration - PSR -

Le ou la titulaire du CAP Production et service en restaurations prend en charge, sous l'autorité d'un responsable, la préparation des repas dans les établissements de restauration rapide ou de vente à emporter.

En production, il réceptionne et entrepose les produits ou les plats préparés. Il assemble et met en valeur des mets simples, en respectant la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. Il les conditionne et remet à température les plats cuisinés.

En service, il assure la mise en valeur des espaces de distribution et de vente ainsi que leur réapprovisionnement. Il conseille le client et lui présente les produits, il procède éventuellement à l'encaissement des prestations.

Pour l'entretien, ce professionnel nettoie et range les ustensiles de production et les locaux.

Il s'agit, pour ces professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». Il doit, en permanence connaître les règles d'hygiène et s'adapter aux obligations imposées aux entreprises alors que la clientèle est dotée d'une conscience de plus en plus aigüe dans ce domaine.

• Le CQP Employé Polyvalent de Restauration - EPR -

L'employé Polyvalent de Restauration contribue à faire vivre la meilleure expérience client attendue tout en appliquant les principes fondamentaux de l'accueil client, mais aussi du nettoyage et des règles d'hygiène et sécurité alimentaire, les consignes de production et de vente.

Il doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des clients, quel que soit le poste ou il est affecté.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation comportementale au gré des évolutions et des attentes nouvelles des clients.

• Le titre technicien(ne) de maintenance du froid et des équipements de cuisines professionnelles

Le professionnel titulaire du titre technicien(ne) de maintenance du froid et des équipements de cuisines professionnelles est en capacité d'installer et mettre en service des équipements frigorifiques. Il assure la maintenance des équipements frigorifiques mono-étages de type monoposte, installe, met en service et assure la maintenance des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles ainsi que la maintenance des équipements électromécaniques de préparation, de ventilation et de buanderie de cuisines professionnelles.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour assurer une maintenance irréprochable des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles.

II) L'impact sur le management

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs collaborateurs.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeunes en poste issus de la génération Y dite «Millennials», génération hyperconnectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, les jeunes issus de la génération Y raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière».

Ces jeunes exercent une activité rythmée, souvent partielle avec des horaires décalés. L'objectif est avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler

Les directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont également chargés de la gestion de l'activité partielle, de la concurrence permanente dans le recrutement....

Dans ce cadre, les partenaires sociaux retiennent les certifications suivantes :

• Le CQP Responsable Opérationnel - auquel va se substituer le Titre Responsable Opérationnel en cours de finalisation -

Le titulaire du CQP exerce sa mission sous la supervision de la direction. Il est chargé d'assurer le bon fonctionnement du point de vente de restauration rapide en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre les compétences acquises

Il dispose de compétences relationnelles et de management pour la gestion des ressources humaines de son service, de compétences techniques et opérationnelles pour la gestion des produits, des processus, des services, des normes de qualité, d'hygiène et sécurité.

Il dispose également de compétences administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service et doit être en capacité de travailler en équipe, de communiquer et transmettre un savoir-faire opérationnel.

• Le CQP Exploitant de restauration

L'exploitant en restauration est chargé de concevoir et organiser la prestation restauration et les services à la clientèle associés, de gérer l'établissement et en assurer la rentabilité, de développer une politique commerciale, de concevoir et prendre en charge le management et l'animation des équipes. Il doit être en capacité de manager et animer une équipe.

L'exploitant en restauration doit développer des compétences relationnelles spécifiques tant vis-à-vis de la clientèle que de ses collaborateurs. Ainsi, il doit gérer la qualité de la relation client de ses collaborateurs.

En contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise, il accompagne les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Il est un des acteurs principaux de la satisfaction des clients finaux.

• Le BTS Management Commercial Opérationnel - MCO -

Le professionnel développe la performance et les compétences en marketing et management opérationnel d'unités et d'équipes commerciales. Il assure le management d'une unité commerciale, le choix des politiques d'achats et de ventes, la réalisation de la promotion commerciale, la gestion de la relation client, l'identification des besoins commerciaux d'une entreprise, la gestion et l'animation de l'offre de produits et de services.

Il fait la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle de l'entreprise et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Il est chargé du management d'un public jeunes en poste issus de la génération Millennials, génération hyperconnectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. L'objectif est avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler.

• Le titre professionnel Manager d'univers marchand

Le manager d'univers marchand définit et maintient l'attractivité d'un point de vente. Il est responsable de la gestion des stocks et du management de son équipe, dont il organise et planifie l'activité.

Il optimise la relation client avec laquelle, lui et ses équipes sont en contact permanent. À ce titre, il cultive le sens du service et s'attache à améliorer la satisfaction client et fédérer ses équipes.

• La licence pro Commerce et Distribution - Parcours Management du point de vente (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)

Les titulaires de ce diplôme sont des cadres intermédiaires ayant une expertise dans l'encadrement d'un point de vente. Ils sont compétents en matière d'organisation, dans la gestion et la valorisation d'un univers de produits, dans le management d'une équipe de vente. (...)

Ils sont en capacité de former les futurs managers de point de vente, de petite et moyenne surface, voire de plus grande surface, de gérer un compte d'exploitation, de maîtriser la relation commerciale et d'animer et dynamiser les équipes de vendeurs.

Ces professionnels sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils assurent dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

III) Les certifications transverses

- Le Certificat de compétences Numériques / Digital (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)**

Pour bon nombre d'entreprises, la priorité est de faire bénéficier les collaborateurs d'une montée en compétences globale dans le domaine du digital. La montée en compétences digitales de tous fait, en effet, aujourd'hui partie du socle commun de compétences transversales.

- Le Certificat de compétences Développement durable, RSE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)**

La démarche s'articule autour de la cuisine de produits biologiques, locaux et artisanaux, mais aussi sur la mise en place de bonnes pratiques des employés, la sensibilisation des clients, la gestion des coûts, la relation avec les fournisseurs....

- La certification professionnelle management opérationnel de la relation service tourisme (MORST)**

Cette certification concerne tous les métiers ayant à adopter une posture de management, cœur de métier (chef d'équipe, chef gérant, responsable, gouvernant, chef de partie, chef de table, etc.) ou fonctions support (commercial, administratif, etc.).

L'objectif est de développer un management intermédiaire de qualité, capable de relever le défi de la délivrance d'un service à la hauteur des attentes des clients, de fédérer et motiver les équipes pour dispenser un service à la hauteur des attentes des clients, de positionner le management intermédiaire dans la relation de service et d'animer et coordonner des équipes de différentes générations et de différentes origines.

- Le titre pro Vendeur conseil en magasin**

Le vendeur conseil en magasin met en valeur les produits de son magasin afin d'atteindre ses objectifs de vente. Il approvisionne son linéaire, met en valeur les nouveaux produits, informe les clients sur les caractéristiques de ces produits

Il doit être en capacité de répondre aux attentes des clients sur la qualité des produits biologiques, sans gluten, végan et actualiser en permanence ses connaissances de ces produits.

- Le titre pro Employé commercial en magasin**

L'Employé commercial en magasin a pour objectif de contribuer au développement de l'activité commerciale du magasin. Il assure la mise en rayon, la disponibilité des articles et facilite la relation commerciale avec la clientèle.

Il réceptionne et stock la marchandise, met en rayon et assure le merchandising ; il procède au comptage des stocks dans le cadre de commandes et d'inventaire.

Il accueille et conseille la clientèle, tient la caisse.

Sous la responsabilité de son manager, il répond aux attentes des clients sur la qualité des produit notamment biologiques, sans gluten, végan et actualise en permanence ses connaissances de ces produits.

- Les Autres Certifications**

Intitulé	Origine	Code Répertoire Spécifique	Code CERTIFINFO	Niveau	Code NSF	Formacode	Date fin de validité
Certification professionnelle relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2627	101219	sans niveau spécifique	334	42654	01/01/2021
Certification professionnelle management opérationnel de la relation de service tourisme	Répertoire spécifique	RS2644	101217	sans niveau spécifique	334	32032	01/01/2021
Certificat de compétences des services relation client	Répertoire spécifique	RS92	84696	sans niveau spécifique	334	34076	01/01/2021
DCL PORTUGAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE PORTUGAIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS602	68841	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ITALIEN - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ITALIEN (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS598	68839	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL RUSSE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE RUSSE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS603	68843	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ESPAGNOL - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ESPAGNOL (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS591	68838	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ALLEMAND - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ALLEMAND (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS587	68834	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FLE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE FRANCAIS LANGUE ETRANGERE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS593	68844	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL CHINOIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR LE CHINOIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS590	68837	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ANGLAIS - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ANGLAIS (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS46	68833	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL FP de 1er niveau - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE FRANCAISE PROFESSIONNELLE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS585	68846	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
DCL ARABE - DIPLOME DE COMPETENCE EN LANGUE POUR L'ARABE (exclu de l'extension par arr. 11 mars 2021, JO 27 avr.)	Répertoire spécifique	RS589	68835	sans niveau spécifique	136	15254	01/01/2021
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)	Répertoire spécifique		84482	sans niveau spécifique	100	15041	01/01/2021
Accompagnement VAE	AUTRE		83899	sans niveau spécifique	415	15064	

Avenant n° 1 du 5 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu le Décret n° 2018-1232 du 28 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance,

Vu l'ordonnance N° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment en son article 1 57^e bis rétablissant un article L. 6324-3 du code du travail relatif à la reconversion ou promotion par alternance

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Rapide (CPNEFP - RR), modifié le 2 avril 2019.

Vu le décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au répertoire national des certifications professionnelles,

Vu la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail,

Vu le décret n° 2023-826 du 25 août 2023 relatif aux modalités de mise en œuvre de certains dispositifs de formation professionnelle,

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la CPNEFP de la Restauration Rapide, modifié le 2 avril 2019,

Vu l'accord du 20 novembre 2020 relatif au dispositif Pro-A dans la branche de la restauration rapide,

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord professionnel du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la restauration rapide.

Depuis la signature de cet accord, la Branche de la Restauration Rapide a poursuivi sa dynamique de structuration et d'adaptation aux évolutions de l'emploi, des compétences et des certifications professionnelles, dans un contexte économique, technologique et sociétal en constante mutation.

Les partenaires sociaux de la branche, réunis au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du 13 mai 2025, ont souhaité actualiser certaines dispositions de l'Accord initial afin de :

- Prendre en compte les évolutions réglementaires et les dernières instructions administratives relatives à la Pro-A,
- Intégrer les évolutions du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- Maintenir une offre de certifications cohérente avec les besoins en compétences et en qualifications des entreprises et des salariés de la branche,
- Clarifier certaines modalités de mise en œuvre pour une application opérationnelle optimisée.

Le présent Avenant n° 1 à l'accord du 20 novembre 2020 annule par conséquent et remplace les dispositions de l'Accord du 20 novembre 2020, avec application immédiate après réalisation des formalités légales de dépôt et d'extension.

Article I Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles permettant de développer les compétences/les qualifications des salariés, de favoriser la mobilité professionnelle et de répondre aux attentes des entreprises de la Branche.

Article II Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 - IDCC n° 1501.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du dispositif de la Pro-A dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article III Les contours de la Pro-A

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance, ci-après «Pro-A», vise les branches pour lesquelles la

professionnalisation se fait dans l'emploi, ou qui ont des difficultés à recruter.

Ainsi :

Pour l'employeur, la Pro-A permet de répondre à ses besoins en développement des compétences et anticiper les mutations de l'entreprise.

Pour le salarié, elle sécurise son parcours professionnel et peut le faire changer de métier, se réorienter professionnellement, et /ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Dans ce cadre, les deux parties définissent ensemble le projet et le formalisent par le biais d'un avenant au contrat de travail.

III-1 ***Objet de la Pro-A et public concerné***

La Pro-A permet d'acquérir une qualification dont le niveau est conforme aux dispositions réglementaires.

Dans ce cadre, la Pro-A est accessible :

- Aux salariés en CDI ainsi qu'à ceux placés en activité partielle,
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Ce dispositif peut, également, être utilisé pour les salariés souhaitant faire valider une VAE ou acquérir un socle de connaissances et de compétences professionnelle (certification Cléa).

III-2 ***Modalités de déroulement de la Pro-A***

La Pro-a s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle est portée à 24 mois pour les personnes en difficulté de maintien dans l'emploi, les personnes en situation de handicap, les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 5 ou qui n'ont pas acquis le niveau 5, ainsi que pour celles identifiées comme prioritaires par la CPNEFP RR au regard de l'obsolescence de leurs compétences/ leurs qualifications et/ou du caractère nouveau ou en forte évolution de leurs métiers.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, ces dernières se déroulent en alternance : elles associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise) et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Les parties signataires soulignent, par ailleurs, le fait que l'AFEST est une modalité pédagogique adaptée aux métiers de la Branche.

La durée de la formation est, alors, comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou une VAE.

Pour les actions de formation prioritaires visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, ainsi que pour les bénéficiaires visant des formations diplômantes et certifiantes identifiées par la CPNEFP-RR, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- *Les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;*
- *Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;*
- *Pour les personnes reconnues travailleur handicapé ;*
- *Les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;*
- *Lorsque la certification professionnelle visée nécessite une durée de formation supérieure à 25 %.*

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Cependant, en application de l'article L. 6321-6 1o du code du travail, les signataires du présent accord préconisent que, pour les formations en langues étrangères, lorsque la formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle-ci n'excède pas 150 heures par an et par salarié.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

III-3

Qualifications et certifications éligibles à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A permet d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP ou un CQPI ainsi qu'une certification professionnelle enregistrés au RNCP et figurant dans un accord de Branche ayant fait l'objet d'une extension par le Ministère du Travail.

III-3-1

Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications définie dans l'Accord initial du 20 novembre 2020 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés dans l'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

III-3-2

Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications figurant en annexe du présent avenant seront mises en ligne sur le site d'AKTO dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article IV

Le Tuteur

IV-1

Désignation du tuteur

L'employeur désigne un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de l'action de reconversion ou de promotion par alternance.

Le salarié choisi pour être tuteur, doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

IV-2

Mission du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,*
- D'aider, d'informer et de guider les salariés tutorés,*
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/ de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,*
- De participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la Pro-A.*

Il assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la Pro-A.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif «Pro-A», selon la distinction opérée par le code du travail.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de la Pro-A.

IV-3

Le financement de la formation du tuteur

L'OPCO des Services à forte intensité de main d'œuvre - AKTO - dont relève la Branche, finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la loi et la réglementation.

Article V

Financement de la Pro-A

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées sur les fonds légaux de l'opérateur de compétence AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la Branche et pilotées par la section professionnelle le paritaire (SPP) de la branche du personnel des entreprises de restauration rapide.

L'opérateur de compétences AKTO assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du personnel des entreprises de restauration rapide, à l'initiative de la CPNE.

Les parties signataires préconisent que la prise en charge comprenne les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes.

Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP RR, à l'initiative de la CNPEFP-RR.

Article VI

La Pro-A dans la branche de la restauration rapide

La Pro-A vise particulièrement les Branches pour lesquelles la compétence s'acquiert par l'emploi et qui ont des difficultés à recruter.

C'est le cas de la Branche de la Restauration Rapide qui est confrontée à de fortes tensions de recrutement ainsi qu'à une transformation importante des métiers impactant les besoins du marché du travail. Cette tension est accrue du fait des caractéristiques des recrutements dans la Branche. Selon le Panorama Statistique Emploi et Formation Professionnelle de la Branche de la Restauration Rapide, transmis par AKTO pour l'exercice 2023, 67 % des salariés ont moins de 29 ans, dont une proportion importante a moins de 25 ans. Plus précisément :

- 32 % des femmes salariées ont entre 15 et 19 ans, contre 25 % des hommes dans cette tranche d'âge,
- Et 25 % des salariés ont entre 20 et 24 ans.

Près de 60 % des salariés de la Branche de la Restauration Rapide ont donc moins de 25 ans. Cela confirme que la restauration rapide est un secteur très jeune, avec un fort besoin d'accompagnement, de formation initiale et de dispositifs adaptés (alternance, Pro-A, tutorat, montée en compétences).

Dans le même temps, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'accès à la certification des salariés travaillant à temps partiel, celui-ci permettant à l'entreprise de s'adapter à une activité dépendante de pics d'activité sur les services du midi et du soir (60 % du chiffre d'affaire se fait en 4 heures : 2 heures le midi et 2 heures le soir – 17 % des commandes en livraison sont effectuées lors du déjeuner et 70 % pour le dîner - Source «The NPD Group» -).

VI-1

Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

Le Panorama statistique 2023 de la branche de la restauration rapide n'indique pas directement les hausses de fréquentation des clients dans les établissements, mais il fournit des indicateurs de croissance de l'activité, à savoir :

- Croissance du nombre d'établissements (2018-2022)

- + 35 % d'établissements employeurs en 5 ans :

m 35 010 en 2018 → 47 250 en 2022

m Soit une croissance moyenne de + 7 % par an

- Croissance du nombre de salariés

- + 30 % de salariés entre 2018 et 2022 :

m 238 000 salariés en 2018 → 308 600 en 2022

m Soit une hausse annuelle moyenne de + 6,7 %

Ces deux indicateurs - hausse du nombre d'établissements et croissance de l'emploi - témoignent indirectement d'une hausse continue de la fréquentation :

- Plus de restaurants ouverts = plus de points de vente sollicités,
- Plus de salariés embauchés = adaptation à une demande croissante des clients.

Cette croissance est liée au succès du concept même de Restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local» ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous «Le Sens de l'Engagement».

Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du «Fast Good» (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger la pizza et les salades ... n'en restent pas moins des produits phares.

Au demeurant, les entreprises de Restauration rapide font face à une réelle pénurie de recrutement : elles doivent relever le défi de l'embauche pour ne pas laisser la concurrence prendre le pas.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences/qualifications des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». L'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences et aptitudes nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

VI-2 *La révolution du digital : la transition numérique*

Celle-ci redéfinit, aujourd'hui, les compétences des salariés.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être de plus en plus pris en compte.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe «click and collect», bornes de prise de commande et règlement...

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Ce processus impacte certains métiers et engendre de nouvelles compétences /qualifications nécessitant de nouvelles expertises.

VI-3 *L'impact sur le management*

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré. Il devient donc important de créer les conditions qui permettront aux salariés de faire vivre cet échange voulu par le client.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des aptitudes relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs salariés.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Dans la Branche, les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeune en poste issu de la génération Alpha, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotée d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, les jeunes de la génération Y raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière».

Les signataires de l'accord confient à la CPNEF-RR le soin de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Il est donc essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

Article VII *Durée de l'accord*

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article VIII *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article IX *Dépôt, extension et publicité de l'accord*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Annexes

Note relative aux certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la restauration rapide

Données actualisées 2023

(Cf. Panorama Statistique de Branche pour l'exercice 2023 / AKTO)

La Branche de la Restauration Rapide est un acteur majeur de la Restauration et du Tourisme, jouant un rôle économique de premier plan. Créatrice d'emplois, elle compte 308 600 salariés au 31 décembre 2022, dont 67 % ont moins de 29 ans, confirmant son statut de premier employeur de jeunes en France (DARES 2022).

Le secteur poursuit sa croissance soutenue : entre 2018 et 2022, le nombre d'établissements employeurs a augmenté de + 35 % et le nombre de salariés de + 30 %. Il atteint aujourd'hui 47 250 établissements.

Pour autant, la Branche est confrontée à une forte concurrence, notamment de la part des franchises (50 % du marché selon le bilan de 2015) et des nouveaux entrants comme la boulangerie, la grande distribution ou encore la concurrence internationale. Sur 47 250 établissements employeurs recensés au 31 décembre 2022, tous relèvent directement de la branche de la restauration rapide (source : Panorama Statistique de Branche pour l'année 2023).

Cette dynamique accentue la tension sur le recrutement : le secteur fait face à une pénurie structurelle de candidats et une transformation rapide des compétences attendues. Par ailleurs, la baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi en France (source Pôle Emploi) renforce cette pression : en France métropolitaine, au quatrième trimestre

2024, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) s'établit à 7,3 % de la population active, soit une légère baisse de 0,1 point par rapport au trimestre précédent (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8282707>). En parallèle, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (catégories A, B, C) a diminué de 0,4 % au deuxième trimestre 2023, et de 1,9 % sur un an.

Les entreprises doivent faire face à des salariés souvent éloignés de l'emploi qu'il convient de former, mais aussi à des difficultés pour accompagner les mobilités professionnelles internes ou externes.

Dans ce contexte, le dispositif Pro-A s'avère pertinent : il cible les branches qui rencontrent des difficultés de recrutement et où la compétence s'acquiert par l'emploi. C'est bien le cas ici.

La Branche est également appelée à s'adapter à l'évolution des aspirations sociétales, à la transition numérique, à la pression réglementaire (loi AGEC, nouvelles exigences environnementales), et aux attentes clients : plus d'hygiène, de relation humaine, de tri simplifié et d'engagement écologique.

Malgré ces défis, le secteur conserve des atouts solides : il est non délocalisable, offre des emplois tremplins et permet d'acquérir des compétences transversales et valorisables dans d'autres secteurs.

En 2023, la Branche a maintenu son engagement fort en matière de formation :

- 46 800 entrées en formation ont été financées par AKTO,
- 17 602 contrats d'apprentissage (+ 22 % par rapport à 2022),
- 437 contrats de professionnalisation,
- 82 Pro-A,
- 142 POEC,
- 541 bénéficiaires FNE Formation,
- Et 167 formations de tuteurs.

L'alternance joue un rôle central avec une prépondérance des CAP, titres professionnels et BTS orientés métiers de la vente et du management.

Cependant, les mutations économiques et sociétales bouleversent les métiers. La Branche doit plus que jamais renforcer son action en faveur de la professionnalisation, de l'évolution des compétences et de l'attractivité des parcours professionnels.

La transition numérique

L'omniprésence du numérique qui agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle (l'information au client, la prise de commande, les nouvelles technologies de paiement, l'aspect e-réputation ...) impacte les pratiques professionnelles des entreprises.

La culture du réseau influence désormais les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe «click and collect», bornes de prise de commande et règlement...

Face à cette accélération, il devient nécessaire de savoir utiliser les réseaux sociaux (animer les réseaux avec du contenu, faire face aux OTA, traiter les commentaires des clients) et d'acquérir des compétences nécessaires à l'utilisation des outils informatiques (gestion des équipements informatiques, logiciels de gestion, e-commerce, vente en ligne ou à emporter...)

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées. Il est bon de lui fournir des preuves, des repères.

Le développement durable

La Branche de la Restauration Rapide est engagée dans une politique forte de développement durable ; elle adhère depuis de nombreuses années à la charte du Programme Emballages Abandonnés (PEA) avec l'Association des Maires de France afin de réduire et mieux gérer ses déchets. En octobre 2019, elle a organisé une opération «Ici on Trie», journée de sensibilisation au geste de tri en restauration, ouverte aux professionnels et au grand public.

C'est pourquoi, considérant l'actuelle forte mutation de l'activité de la Branche engendrant de forts risques d'obsolescence des compétences, la qualification des salariés est un enjeu fort pour les professionnels. Il est aussi essentiel de prendre en compte les évolutions profondes du management afin de pouvoir adapter l'offre de service et de fidéliser les salariés. La formation, par la certification, est l'outil gagnant/gagnant pour les salariés et l'entreprise.

I) Des métiers en tensions dans un environnement concurrentiel

La croissance de la Restauration Rapide est liée au succès du concept même de Restauration rapide et à la capacité des entreprises à répondre aux problématiques sociétales et aux désirs de consommation alimentaire responsable des clients.

Celles-ci sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local» ; cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous «Le Sens de l'Engagement». Toutefois, si l'offre continue de se diversifier, avec le développement du «Fast Good» (forme de restauration rapide qualitative et diversifiée), ainsi que du petit-déjeuner, le sandwich, le burger la pizza et les salades ... n'en restent pas moins des produits phares.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues, les enjeux étant, sur ces points, cruciaux. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

De plus, les postes proposés ne correspondent pas systématiquement aux compétences des personnes recrutées ; les entreprises sont alors amenées à former les salariés.

Les métiers en tension concernent principalement les postes d'Employé Polyvalent - le recrutement des équipiers est difficile-mais aussi les postes de managers - ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un restaurant-, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

De surcroît, l'évolution de la relation client engendre de nouveaux métiers et de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client».

À titre d'exemple, lorsqu'ils en ont le choix, les consommateurs penchent de plus en plus vers des établissements qui ont une démarche active dans le développement durable. Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets...

Enfin, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise : la sécurité alimentaire doit être garantie par l'entreprise, et l'offre doit être personnalisée, sur mesure et customisée.

Ces novations accroissent l'exigence de qualité de service et de l'accompagnement humain : elles rendent nécessaire l'adaptation aux nouvelles tendances, notamment le bio, le recours aux circuits courts, la cuisine végan, végétarienne...

Elles rendent nécessaire la mise en place de réponses aux nouvelles demandes de nouveaux clients (représentant les marchés européens, chinois, japonais, russe...) qui exigent la maîtrise des langues étrangères assortie d'une volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs ; d'où l'émergence de thématiques issues du voyage et de la culture comme les tacos, le poulet grillé, les kebabs, ou encore les plats venus d'Asie comme les restaurants thaïs. Le petit déjeuner hors domicile, est, lui aussi en forte hausse (+ 3 %).

Il est donc primordial de répondre aux attentes des clients qui doivent manger en moins d'une heure hors domicile et les entreprises doivent recevoir des clients à tout moment de la journée.

Ces nouveaux comportements nécessitent des compétences nouvelles et pointues. C'est pourquoi, une montée significative en compétences des salariés tout particulièrement sur les aspects d'accueil, de relation client et de développement des comportements commerciaux est nécessaire.

Les certifications retenues par les partenaires sociaux concernent le pôle Restauration :

- Le CAP Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria) - Code RNCP 35 317

Le ou la titulaire du CAP Production et service en restaurations prend en charge, sous l'autorité d'un responsable, la préparation des repas dans les établissements de restauration rapide ou de vente à emporter.

En production, il réceptionne et entrepose les produits ou les plats préparés. Il assemble et met en valeur des mets simples, en respectant la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. Il les conditionne et remet à température les plats cuisinés.

En service, il assure la mise en valeur des espaces de distribution et de vente ainsi que leur réapprovisionnement. Il conseille le client et lui présente les produits, il procède éventuellement à l'encaissement des prestations.

Pour l'entretien, ce professionnel nettoie et range les ustensiles de production et les locaux.

Il s'agit, pour ces professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». Il doit, en permanence connaître les règles d'hygiène et s'adapter aux obligations imposées aux entreprises alors que la clientèle est dotée d'une conscience de plus en plus aigüe dans ce domaine.

- Le titre professionnel «Employé polyvalent en Restauration» - Code RNCP 38 663

Par sa maîtrise de la technique culinaire et sa posture de service, l'employé(e) polyvalent(e) en restauration contribue à la satisfaction de la clientèle et à la réputation de l'établissement. Il/elle réalise des productions culinaires simples, les dresse avec goût et les distribue avec un accueil adapté au type de client.

- Le CAP «Cuisine» - Code RNCP 38 430

Le titulaire du certificat d'aptitude professionnelle «Cuisine» prépare, réalise et distribue les préparations culinaires de tous types d'établissements de restauration.

Sous l'autorité d'un responsable :

-
- Il assure la production culinaire et sa distribution en mettant en œuvre les techniques spécifiques à l'activité ;
 - Il contribue à la satisfaction de la clientèle de l'entreprise ;
 - Il respecte les procédures d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sa pratique professionnelle prend en compte les enjeux de l'alimentation et du développement durables. Il exerce son activité au sein d'une équipe de taille variée dans le respect de la diversité des personnels, notamment en situation de handicap.

Le contexte professionnel se caractérise par :

- Une évolution importante des conditions économiques, technologiques et scientifiques ;
- Une connaissance des techniques, des produits et des préparations culinaires nécessitant une veille technologique et une optimisation des pratiques professionnelles ;
- Une exigence du consommateur, mieux informé, curieux et à la recherche d'une relation personnalisée ;
- Une réglementation exigeante, notamment dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de la santé, du développement et de l'alimentation durables ;
- Une utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication, dans les pratiques professionnelles notamment dans les échanges avec la clientèle et les fournisseurs ;
- Un marché concurrentiel en constante évolution nécessitant une veille permanente ;
- Une sensibilisation aux démarches équitables ;
- Une pratique professionnelle qui exclut les pratiques discriminatoires ;
- Une prise en compte des spécificités de la clientèle (santé et régimes, choix de consommation, handicap).

- Le CAP «Boulanger» - Code RNCP 37 537

Le titulaire du CAP boulanger est un ouvrier boulanger placé sous l'autorité d'un responsable. Les emplois se situent en entreprises artisanales (sédentaire ou non), grandes et moyennes surfaces (GMS), industries agroalimentaires, entreprises de la filière «Blé- farine - pain».

Le titulaire du CAP Boulanger est un professionnel qualifié. Il réalise des produits de boulangerie : pains courants, pains de tradition française, autres pains et viennoiseries levées et levées feuilletées.

En complément de ces productions, il réalise des produits de base en restauration boulangère. Il présente au personnel de vente les produits réalisés en entreprise. Il travaille dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité, de qualité et de développement durable.

- Le CQP «Crêpier» - Code RNCP 37 869

Le crêpier prépare et cuit les crêpes salées et sucrées qui sont consommées sur place ou en vente à emporter. Pour cela, il maîtrise les étapes et les techniques de préparation des différentes pâtes à crêpes, qu'elles soient manuelles ou mécaniques. Il prépare les ingrédients et les garnitures, conformément aux consignes de production, en privilégiant l'utilisation de produits frais et de saison. À partir des commandes, le crêpier procède à la fabrication des crêpes salées ou sucrées, en fonction de recettes traditionnelles ou originales ;

Ces activités peuvent être réalisées en présence des clients (show cooking). Le crêpier maîtrise les différentes recettes et manipule aussi bien les produits salés (viandes, saucisses, crustacés, ...) que les produits sucrés (glaces, chocolat, fruits, ...).

Selon l'établissement, le crêpier peut être amené à accueillir les clients, prendre les commandes et procéder à l'encaissement, notamment pour la vente à emporter.

- Le CQP «Pizzaïolo» - Code RNCP 37 868

Le pizzaïolo prépare et cuit les pizzas qui sont consommées sur place ou en vente à emporter. Il maîtrise les étapes et les techniques de préparation de la pâte à pizza, qu'elles soient manuelles ou mécaniques. Il prépare les ingrédients, conformément aux consignes de production, en privilégiant l'utilisation de produits frais et de saison. À partir des commandes, le pizzaïolo garnit les pizzas, en fonction de recettes traditionnelles ou originales, et procède à leur cuisson dans les règles de l'art (four à bois, à gaz ou électrique). Ces activités peuvent être réalisées en présence des clients (show cooking).

Selon l'établissement, le pizzaïolo accueille les clients, prendre les commandes et procéder à l'encaissement, notamment pour la vente à emporter.

Dans la plupart des cas, le pizzaïolo réalise seul les différentes opérations de fabrication.

Le pizzaïolo réalise des opérations de réception et de stockage des marchandises. Il contrôle la quantité et la qualité des produits livrés (températures, aspect, état de conservation, ...). Il les range aux emplacements prévus et contrôle leurs conditions de stockage et de conservation.

Le pizzaïolo respecte et applique les conditions réglementaires d'hygiène et de sécurité sanitaire relatives à la res-

tauration lors de toutes ces activités.

Il travaille debout la plupart du temps, et porte des charges.

Activités visées :

- Accueil des clients, prise de la commande et encaissement,
 - Préparation et cuisson des pizzas, en respectant les règles de sécurité au travail et en appliquant les règles d'hygiène alimentaire,
 - Réception des produits et participation à l'approvisionnement des marchandises à partir des documents administratifs et en réalisant le suivi des mouvements de stocks,
 - Rangement des produits en tenant compte de méthode de stockage et en respectant les règles d'hygiène sanitaire et de sécurité au travail.
- La certification professionnelle : «Réaliser tout type de sushi et plats à base de poisson cru selon les méthodes japonaises» - RS 6322

Le développement rapide du marché du sushi en France a entraîné un besoin de main-d'œuvre immédiat sans qu'aucune structure permette de former des chefs spécifiquement pour le travail du poisson cru. Cette tendance a été encore renforcée par la concurrence acharnée que se livrent les grandes enseignes notamment en matière de prix. De ce fait, certaines d'entre elles ont recruté des personnels non formés et non qualifiés entraînant une baisse inquiétante de la qualité des sushis proposés en France et une image qui commençait à se dégrader.

Cette certification apportera une professionnalisation des artisans et professionnels de l'alimentation qui exercent des métiers tel que restaurateurs et employés de restauration, poissonniers et écaillers, traiteurs, chef de rayon et employés de grande et moyenne surface, commerçants alimentaires....

Elle permettra aussi :

- De clarifier le marché en rassurant les consommateurs par une garantie qualité,
 - D'imposer un strict respect du cadre réglementaire, particulièrement exigeant en matière de restauration à base de produits crus.
- Le titre à finalité professionnelle Employé de service et de production en restauration - Code RNCP 40 407

L'employé Polyvalent de Restauration contribue à faire vivre la meilleure expérience client attendue tout en appliquant les principes fondamentaux de l'accueil client, mais aussi du nettoyage et des règles d'hygiène et sécurité alimentaire, les consignes de production et de vente.

Il doit être en capacité d'organiser son environnement de travail d'analyser, en temps réel, les signes de satisfaction ou d'insatisfaction des clients, quel que soit le poste ou il est affecté.

L'emploi requiert de la précision, de la rapidité d'exécution des tâches, une capacité à travailler en équipe, une bonne présentation du fait du contact avec la clientèle et une adaptation comportementale au gré des évolutions et des attentes nouvelles des clients.

II) L'impact sur le management

Ce contexte sociétal et économique implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle. En effet, le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; le client veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission.

Ainsi, les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles spécifiques, celles-ci tenant une place essentielle dans la gestion de la qualité de la relation client par leurs collaborateurs.

Ceux-ci sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils accompagnent les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est également concerné : celui-ci est idéalement positionné pour faire la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Or, les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une promotion professionnelle interne.

Les compétences attendues des directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont transversales ; elles s'articulent autour du management d'un public jeune en poste issus de la génération Z, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. En quête de sens dans leur travail, les jeunes issus de la génération Z raisonnent bien souvent leur vie professionnelle sous l'angle «projet» plutôt que «carrière».

Ces jeunes exercent une activité rythmée, souvent partielle avec des horaires décalés. L'objectif est d'avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler.

Les directeurs de restaurant et responsables opérationnels sont également chargés de la gestion de l'activité partielle, de la concurrence permanente dans le recrutement....

Dans ce cadre, les partenaires sociaux retiennent les certifications suivantes :

- Le titre à finalité professionnelle «Responsable opérationnel(le) de point de restauration» - déposé pour inscription au RNCP auprès des services de France Compétences - Ce nouveau titre a été élaboré sur la base du CQP Responsable de point de restauration de la CPNEFP RC (anciennement RNCP 31 343 aujourd'hui inactif) en collaboration avec les CPNEFP RR et RCLS :

Le responsable opérationnel exerce sa mission sous la supervision de la direction. Il est chargé d'assurer le bon fonctionnement du point de vente de restauration rapide en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre les compétences acquis.

Il dispose également de compétences administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service et doit être en capacité de travailler en équipe, de communiquer et transmettre un savoir-faire opérationnel.

Il dispose de compétences relationnelles et de management pour la gestion des ressources humaines de son service, de compétences techniques et opérationnelles pour la gestion des produits, des processus, des services, des normes de qualité, d'hygiène et sécurité.

- Le titre professionnel «Assistant manager d'unité marchande» - Code RNCP 35 233

Dans le respect de la stratégie commerciale de l'entreprise, afin de contribuer à la satisfaction et à la fidélisation du client, l'assistant manager d'unité marchande participe à l'attractivité de l'unité marchande, à la gestion des approvisionnements et au développement des ventes. Il anime l'équipe au quotidien, la mobilise pour atteindre les objectifs de vente.

- Le BTS «Management Commercial Opérationnel» - MCO-Code RNCP 38 362

Le professionnel développe la performance et les compétences en marketing et management opérationnel d'unités et d'équipes commerciales. Il assure le management d'une unité commerciale, le choix des politiques d'achats et de ventes, la réalisation de la promotion commerciale, la gestion de la relation client, l'identification des besoins commerciaux d'une entreprise, la gestion et l'animation de l'offre de produits et de services.

Il fait la synthèse entre la direction et la réalité opérationnelle de l'entreprise et joue ainsi un rôle clé dans l'opérationnalité de l'entreprise. Il est chargé du management d'un public jeunes en poste issus de la génération Z, génération hyper connectée, issue d'une multi culture, à l'aise avec les nouvelles technologies et dotés d'une volonté affirmée de concilier vie privée et vie professionnelle. L'objectif est d'avoir des équipes stables, leur donner envie, plaisir à travailler.

- Le titre professionnel «Manager d'Unité Marchande» - Code RNCP 38 676

Le manager d'Unité Marchande définit et maintient l'attractivité d'un point de vente. Il est responsable de la gestion des stocks et du management de son équipe, dont il organise et planifie l'activité.

Il optimise la relation client avec laquelle, lui et ses équipes sont en contact permanent. À ce titre, il cultive le sens du service et s'attache à améliorer la satisfaction client et fédérer ses équipes.

- La licence professionnelle «Commerce et Distribution - Parcours Management du point de vente» - Code RNCP 40 306

Les titulaires de ce diplôme sont des cadres intermédiaires ayant une expertise dans l'encadrement d'un point de vente. Ils sont compétents en matière d'organisation, dans la gestion et la valorisation d'un univers de produits, dans le management d'une équipe de vente. (...)

Ils sont en capacité de former les futurs managers de point de vente, de petite et moyenne surface, voire de plus grande surface, de gérer un compte d'exploitation, de maîtriser la relation commerciale et d'animer et dynamiser les équipes de vendeurs.

Ces professionnels sont en contact permanent avec les différents métiers de l'entreprise ; ils assurent dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement. Ils permettent aux salariés de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent à la satisfaction des clients.

III) Les certifications transverses

- Le titre professionnel «Employé commercial» - Code RNCP 37 099

L'Employé commercial en magasin a pour objectif de contribuer au développement de l'activité commerciale du magasin. Il assure la mise en rayon, la disponibilité des articles et facilite la relation commerciale avec la clientèle.

Il réceptionne et stock la marchandise, met en rayon et assure le merchandising ; il procède au comptage des stocks

dans le cadre de commandes et d'inventaire. Il accueille et conseille la clientèle, tient la caisse.

Sous la responsabilité de son manager, il répond aux attentes des clients sur la qualité des produits notamment biologiques, sans gluten, végan et actualise en permanence ses connaissances de ces produits.

- *Le titre professionnel «Technicien d'intervention en froid et équipements de cuisines professionnelles» - Code RNCP 35 525*

Le professionnel titulaire du titre technicien(ne) de maintenance du froid et des équipements de cuisines professionnelles est en capacité d'installer et mettre en service des équipements frigorifiques.

Il assure la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de type monoposte, installe, met en service et assure la maintenance des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles ainsi que la maintenance des équipements électromécaniques de préparation, de ventilation et de buanderie de cuisines professionnelles.

L'évolution des technologies et la montée en charge des exigences en matière d'hygiène et de propreté exige rigueur et compétence pour assurer une maintenance irréprochable des équipements de cuisson et de laverie de cuisines professionnelles.

- *Le titre professionnel «Assistant Ressources Humaines» - Code RNCP 35 030*

Dans le respect des règles juridiques, l'assistant(e) Ressources Humaines assure tout ou partie des opérations liées à la gestion administrative du personnel. Il/elle contribue au recrutement de nouveaux collaborateurs et au développement des compétences.

- *La certification professionnelle «Formation d'Assistant Ressources Humaines» - Code RNCP 36 612*

De la gestion de la paye, en passant par la gestion des ressources humaines ou encore à la gestion des recrutements, l'assistant en ressources humaines joue un rôle clé dans l'environnement des ressources humaines d'une entreprise.

L'Assistant en ressources humaines travaille au sein du service dédié d'une entreprise, d'une administration publique, d'une collectivité territoriale ou d'une association. Il peut également officier dans un cabinet de conseil spécialisé dans les ressources humaines, dans un cabinet comptable ou dans une entreprise de travail temporaire. Sa fonction est d'assister son responsable hiérarchique dans la mise en œuvre des opérations d'administration et de gestion du personnel, ainsi que dans celles liées au développement des ressources humaines de l'entreprise.

- *La certification professionnelle «Chargé des ressources humaines» - Code RNCP 36 995*

Le Chargé des Ressources Humaines intervient dans la Gestion Opérationnelle des ressources humaines pour l'ensemble de ses champs d'intervention - de l'Administration du personnel jusqu'à l'administration des Relations Sociales - avec une expertise transverse distinctive dans le domaine de la Gestion et de la digitalisation de l'information et des processus RH.

- *La certification professionnelle «Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines» - Code RNCP 28 108*

Le/la Chargé(e) de l'administration et de la gestion des Ressources Humaines couvre deux des champs de la fonction RH : la gestion du personnel qui a pour objectif la régulation des effectifs de l'entreprise et le développement des RH qui vise à assurer la coordination des activités de recrutement, mobilité, formation et gestion des compétences :

1 - Assurer la gestion sociale : ils doivent ainsi veiller à l'évolution de la législation sociale en matière de droit du travail, de paye et d'obligations légales. Cette activité inclut également le conseil auprès des opérationnels en ce qui concerne la préparation et le traitement des dossiers sociaux.

2 - Coordonner la gestion administrative du personnel : ce volet comprend les aspects réglementaires (gestion de la paye, cotisations sociales, rédaction des contrats de travail, respect du règlement intérieur...), et le reporting social de l'entreprise.

3 - Assurer les relations avec les partenaires sociaux et les instances représentatives du personnel sur les chantiers sociaux de l'entreprise, la préparation des réunions, des accords sociaux (participation aux sessions de comités d'établissement, hygiène-santé-sécurité, handicap etc.) ...

- *Le titre professionnel «Chargé(e) de recrutement»- Code RNCP 35 767*

Dans le cadre de sa fonction, le Chargé de recrutement exerce les grands domaines d'activités suivants : La gestion et l'accompagnement d'entreprises clientes dans la réponse à leurs besoins en ressources humaines L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de sourcing et de recrutement en vue de la satisfaction des besoins des entreprises clientes La gestion administrative et le développement de l'employabilité d'un portefeuille d'un portefeuille de salariés intérimaires et de candidats

Capacités attestées :

-
- Accompagner ses entreprises clientes dans la définition de leurs besoins en développement RH, en analysant leurs projets de recrutement et en identifiant les solutions RH adaptées à leur situation compte tenu des évolutions des bassins d'emploi, des métiers et de la législation du travail.
 - Contribuer au développement de son portefeuille d'entreprises clientes, en établissant des propositions de prestations adaptées à leurs besoins et en rendant compte à sa hiérarchie des résultats de son activité sur le plan commercial.
 - Sélectionner les actions et modalités de sourcing candidats à mettre en œuvre, en exploitant de façon optimale la diversité des ressources offertes notamment par le digital et les réseaux sociaux, afin de constituer un vivier de candidats répondant aux besoins de l'entreprise.
 - Qualifier, sélectionner et présenter des candidats à l'entreprise cliente, en veillant à l'adéquation de leurs profils au regard des besoins du poste à pourvoir et des exigences de l'entreprise cliente.
 - Gérer les missions des intérimaires et salariés placés en entreprise, en veillant à la réalisation des démarches et obligations administratives préalables aux embauches et en s'assurant de leurs conditions d'intégration au sein du service employeur.
 - Gérer les membres d'un portefeuille d'intérimaires et de salariés, en déterminant les actions de fidélisation et de développement de compétences à mettre en œuvre, afin de contribuer à leur professionnalisation et de maintenir ou développer leur employabilité.

• La certification professionnelle «Responsable Qualité Hygiène Sécurité Environnement» - Code RNCP 37 656 Rattaché à la direction générale, le responsable Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE) contribue à la mise en œuvre et à l'implémentation de la politique QHSE de l'entreprise.

Il identifie et évalue les risques de l'entité dont il a la charge, il coordonne ou participe au déploiement des dispositifs et plan d'actions permettant la prévention et la maîtrise des risques.

Il met en place, gère et assure le suivi des procédures élaborées dont il est le garant. Il assure les contrôles/audits internes et externes, identifie les écarts et propose/met en place des actions correctives.

Compétences attestées :

- Contribuer à l'élaboration du système de management de la qualité
 - Piloter et animer une démarche ou un système de management de la QHSE
 - Piloter le système d'audit et d'amélioration continue du système qualité
- La certification professionnelle «Manager de la stratégie marketing digital» - Code RNCP 37 280
- Cette certification répond aux évolutions du contexte professionnel suivant, dimensionnant la cible professionnelle visée de Manager de la Stratégie Marketing Digital :
- L'émergence et le développement du marketing digital, nécessitant des profils qualifiés, dotés de compétences spécifiques pointues en marketing et digitales.
 - Un environnement complexe car en perpétuel mouvement, nécessitant une anticipation / une adaptation permanente face aux nombreuses et régulières évolutions technologiques.
 - Un contexte génératrice d'emploi confirmé positionnant les métiers du marketing digital parmi les plus recherchés par les entreprises.

Le manager de la stratégie marketing digital effectue une veille technologique et dresse un état des lieux permettant d'élaborer la stratégie marketing digitale. Il coordonne et anime une équipe pluridisciplinaire : web, informatique, marketing digital, système d'information. Il mesure l'atteinte des objectifs du projet, évalue l'impact, décide des actions correctives et assure la relation avec le commanditaire. Il détermine les canaux digitaux de diffusion adaptés dans un souci permanent d'optimisation de l'expérience client. Il recueille les données de performance online en vue de les analyser et d'optimiser la stratégie mise en œuvre pour atteindre les objectifs commerciaux de son commanditaire (client interne ou externe).

• La certification professionnelle relative au «Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique)» - RS 5616

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique mentionné dans le décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, et modifiant le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, complète le domaine relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du socle de connaissances et de compétences professionnelle (CléA).

Il a pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique, et culturelle de l'individu.

En application du décret n° 2018-779 du 10 septembre 2018, le socle de connaissances et de compétences profes-

sionnelles numérique, fait l'objet, sur proposition du Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation, d'une certification dénommée CléA Numérique, délivrée par un organisme à qui a été donné délégation, sur la base d'un référentiel paritaire.

Compétences attestées :

- Identifier son environnement numérique et utiliser les outils associés.
- Acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé.
- Interagir en mode collaboratif dans un environnement professionnel numérisé.
- Appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

- La certification professionnelle «Responsable marketing et communication» - Code RNCP 38 131

Cette certification professionnelle s'inscrit dans un contexte de forte transformation. Le métier exercé par le, la Responsable marketing et communication a évolué depuis plusieurs années sous l'influence de la transformation numérique de la société et du secteur commercial : la culture digitale continue à appeler une transformation des pratiques de marketing et de communication et des compétences qui leur sont associées, au service d'une efficience renforcée des actions commerciales.

De nouveaux canaux de déploiement d'actions opérationnelles de marketing et de communication sont apparus et ont conduit à faire évoluer la conception de stratégies de marketing et de communication, en réponse à des stratégies commerciales pensées selon une logique omni canal, et ce, tous secteurs d'activité confondus.

La visibilité permanente et démultipliée des offres, l'accès universel des consommateurs, autant BtoB que BtoC à l'information, procuré par la digitalisation, génère une dynamique concurrentielle très importante. Les réseaux sociaux sont totalement intégrés dans les pratiques marketing, aussi bien pour promouvoir la notoriété et l'image de l'entreprise, que lors du lancement d'un nouveau produit ou service.

Prospects et clients développent une connaissance fine, voire experte, de l'offre, qu'une multitude d'opérateurs marketing et commerciaux leur soumettent par le biais de sites internet, blogs, réseaux sociaux, podcasts ... et ils disposent de plus d'un large accès à des avis de consommateurs, reposant sur des systèmes de notation des entreprises, des produits et des services du marché, plus ou moins sophistiqués et crédibles. Cette acculturation des publics-cible à une offre commerciale globale nécessite, de la part du, de la Responsable marketing et communication la mise en œuvre de compétences en marketing et en communication solides et distinctives.

Accord du 1^{er} juillet 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Vu la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application,

Vu l'ordonnance N° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la Restauration Rapide (CPNEF - RR), modifié le 2 avril 2019.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a bouleversé le monde de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux.

Elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et promotion par l'alternance (PRO-A). Elle met l'accent sur le rôle central de l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle et s'insère dans un contexte de fortes mutations du marché du travail.

Mais aussi et surtout, par son titre I «Vers une nouvelle société de compétences», la loi du 5 septembre 2018 consacre la notion de compétences en réservant une place prépondérante à la «certification professionnelle». Ainsi, elle entérine le fait que l'action de formation mène nécessairement à une certification.

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle à l'une de ces dispositions.

Il s'inscrit dans la volonté réaffirmée des parties signataires de développer l'insertion professionnelle par la voie de l'alternance, mais aussi de faire de la formation un levier d'évolution des salariés dans leur parcours professionnel et de développement de leurs compétences. Dans ce cadre, le développement d'une politique de certification et de qualification est un des objectifs premiers des partenaires sociaux.

Le présent accord est conclu dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences : innovations pédagogiques, nouvelles attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs, évolution du modèle économique, développement de l'alternance, ingénierie de certification professionnelle, renforcement de la digitalisation.

Il prend en compte l'évolution du marché de la Restauration Rapide liée aux nouvelles habitudes de consommation des clients, aux exigences de développement durable mais aussi à l'impact de la crise sanitaire, éléments qui bouleversent l'emploi et mettent en évidence les enjeux de la formation.

Il a pour objectif d'optimiser les moyens et outils permettant de répondre aux enjeux majeurs des entreprises qui se traduisent, notamment, dans leur capacité à recruter, à fidéliser les salariés et à retenir les talents dans un contexte de concurrence forte et de sauvegarde de leur compétitivité.

Il s'agit, également, d'agir en faveur de l'insertion professionnelle, de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de leur maintien dans l'emploi par la qualification et la certification, dans un objectif d'optimisation des compétences.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 - IDCC n° 1501.

Chapitre I Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1 Le marché de la restauration rapide

La Restauration Rapide est un acteur important de la Restauration et du Tourisme et un acteur moteur de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France : 59 % des salariés présents dans l'effectif ont moins de 25 ans (source SNARR - 2018).

Le marché est porté à 50 % par de grandes enseignes qui se déclinent autour de franchises. La Branche se compose d'une majorité de TPE de moins de 10 salariés - 88,2 % - concentrées en Île de France - Panorama statistique exercice 2020 AKTO -.

Branche en plein essor (Étude Diag'Active 2020 - AKTO), la restauration Rapide compte 41 000 établissements (soit 23 % du total des établissements de restauration en France) et 200 000 salariés en 2020 (elle comptait près de 19 300 établissements employant au moins 1 salarié en 2010 - Panorama statistique exercice 2020 AKTO-). Les établissements, fortement ancrés localement, représentent un véritable enjeu économique : les enseignes connues de tous sont créatrices d'activité dans la zone où elles sont implantées, ce qui profite à l'ensemble des commerces alentour. Elles sont également créatrices d'emploi local.

Cette implantation territoriale a permis à la Branche de se maintenir en 2020. En effet, la Covid 2019 a poussé les consommateurs à radicalement changer leur mode de consommation. Même si le service de vente à emporter était déjà bien en place avant cette crise sanitaire, la part de vente à emporter et celle de la livraison à domicile s'est développée.

Article 2 Les enjeux de l'emploi

Le marché de la Restauration Rapide se caractérise :

— D'une part, par une diversité de produits proposés à la clientèle et par des canaux de distribution multiples : les formes de vente s'articulent autour de la consommation sur place, de la vente à emporter, de la livraison à domicile, du drive-in...

— Et d'autre part, par une diversité des profils de clients : majoritairement, ceux-ci se comptent parmi les 18-24 ans, même si la moitié des Français de plus de 50 ans sont des consommateurs réguliers.

Les entreprises de Restauration Rapide ont, très vite, pris en compte les tendances nouvelles de consommation et ont su diversifier et personnaliser l'offre face à un client devenu «zappeur», en attente de transparence et de garantie sur le produit, d'engagement sur le développement durable et de plus en plus «digitalisé».

Elles font face à un besoin de recrutement important qui évolue de façon continue et doivent relever le défi d'une politique d'embauche réussie et de fidélisation des salariés; Une particularité de la Branche est de donner sa chance à un public venant de tous horizons et de recourir à une grande diversité de profils (jeunes, seniors, travailleurs handicapés...). Cette politique d'inclusion favorise la prise en compte de tous les employés et permet d'attirer de nouveaux profils.

Le défi de l'embauche se conjugue avec une montée en compétences des salariés, celles-ci étant de plus en plus impactées par les changements des habitudes des consommateurs, la transition numérique et les exigences nouvelles de développement durable...

C'est pourquoi, les entreprises ont mis en place une forte politique d'accompagnement dans la prise de poste et tout au long de la vie professionnelle des salariés grâce à des formations adaptées. À titre non exhaustif, les besoins en formation portent (au-delà des formations obligatoires à tout employeur) sur les thématiques ci-après :

- La relation client
- Le management et l'organisation,
- L'hygiène et la sécurité
- Le développement durable,
- Le numérique
- La gestion des ressources humaines
- La communication

2-1

Les changements des attentes et habitudes des consommateurs : l'évolution de la relation client

2-1-1

La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des Français, le marché de la restauration rapide a pris les devants pour adapter son offre à la volonté des clients de «mieux manger» : 50 % des consommateurs se déclarent soucieux de ce qu'ils mangent à chaque repas ; 37 % des Français sondés se préoccupent de la qualité nutritionnelle de la nourriture.

Ainsi, une majorité des entreprises tend à proposer des produits plus sains, plus écologiques et parfois avec des formules qui incluent des produits bio, végétariens (4 consommateurs sur 10 consomment régulièrement des plats végétariens), mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Concomitamment, la branche s'engage dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au «manger bio et local» : 77 % des Français essaient de privilégier des produits alimentaires locaux et déclarent souhaiter en trouver plus souvent en restauration. Cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous «Le Sens de l'Engagement».

Le «street vending» se développe massivement et connaît un franc succès auprès des consommateurs : les Food trucks et autres points de vente mobiles se multiplient.

Cette démarche se conjugue avec une personnalisation des recettes et de l'offre qui doit être sur mesure et customisée.

2-1-2

La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets... De même, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise, la Covid 19 ayant accentué les exigences de sécurité des consommateurs.

La Branche s'engage dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie....

Elle s'attache, également, à répondre aux désirs de consommation responsable des clients : l'attention portée aux ingrédients va de pair avec l'invention de recettes plus saines privilégiant saveurs, santé et bien-être. Les tendances 2020 en termes de restauration rapide s'orientent inévitablement vers le fast casual et la restauration «Healthy».

2-2 L'adaptation à la transition numérique

La complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales - entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant, des compétences / des qualifications des salariés.

Ainsi, les compétences des salariés sur l'ensemble des postes de travail sont concernées ; le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien de la restauration rapide et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie marketing des enseignes.

De même, la culture du réseau influence les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe «click and collect», livraison à domicile, bornes de commande et de règlement en libre-service, indispensables pour fluidifier les prises de commande. Ces services tendent, de surcroît, à fidéliser la clientèle.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2-1 L'impact sur les compétences

Le contexte sociétal et économique fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une «culture du client». Cela implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle : le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; il veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Une montée en compétences de l'ensemble des salariés sur les aspects d'accueil, de la relation client, d'optimisation des comportements commerciaux et personnels mais aussi des comportements humains favorisant le bien-être au travail est important, dans une relation gagnant /gagnant entreprise - salariés.

Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission. En véritable opérationnel, le manager s'appuie sur de fortes capacités relationnelles ; il est un développeur de talents, a une vision orientée des résultats et de la satisfaction des clients tout en étant garant de la qualité et de l'hygiène et de la sécurité.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est positionné pour faire le lien entre la direction et la réalité opérationnelle. Il joue ainsi un rôle dans l'organisation du point de vente. Les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une évolution interne.

Article 3 Objectifs prioritaires

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux s'engagent dans une politique active de qualification et de développement des compétences des salariés.

L'objectif des partenaires sociaux signataires est de contribuer à diversifier les profils des personnes bénéficiant d'une formation, de favoriser leur intégration en entreprise et de sécuriser leur parcours professionnel. Partant, ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de nouvelles qualifications, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation interne (par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable) et externe.

- Les axes majeurs de la politique de formation

Les signataires confirment que le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité de la branche. Ainsi, les dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes pourront autant que de besoin être mis en place.

A titre non exhaustif, il s'agit de :

-
- Favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance - des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE
 - Lutter contre l'obsolescence des compétences, notamment en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la PRO-A
 - Porter attention à la formation de publics spécifiques (personnes en situation de handicap, d'illettrisme...)
 - Promouvoir l'orientation professionnelle
 - Sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés
 - Veiller à la non-discrimination à l'embauche
 - Engager l'OPCO (l'Opérateur de Compétence) de la Branche AKTO dans une politique pro-active de financement des formations, des projets et des partenariats de la Branche.

Chapitre II

La certification et la qualification professionnelle au service des compétences

Les entreprises de Restauration Rapide ont des besoins en compétences qu'elles souhaitent satisfaire par l'acquisition d'une qualification/certification professionnelle. Il est donc nécessaire de développer la formation en alternance, celle-ci contribuant à assurer une insertion réussie en entreprise et à optimiser la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux signataires se déclarent attachés à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification /certification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Convaincus que l'accueil d'un nouveau salarié, assorti d'un parcours d'intégration, est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise, les parties signataires soulignent la nécessité pour l'employeur de donner au tuteur/ maître d'apprentissage, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Article 4 Les certifications et diplômes prioritaires

Comme indiqué précédemment, l'objectif des parties signataires est de prendre en compte la diversification des profils, de développer les compétences, qualifier /certifier, favoriser l'intégration en entreprise et sécuriser les parcours professionnels.

4-1

Les priorités de la Branche

En 2021, les partenaires sociaux de la Branche retiennent les diplômes et certification ci-après comme prioritaires :

- Le CAP production et service en restauration -PSR-
- Le CQP Employé Poly compétent de Restauration -EPR-
- La RECAPE
- Le titre professionnel Agent de Restauration
- Le CQP Responsable Opérationnel - auquel va se substituer le Titre Responsable Opérationnel
- Le CQP Exploitant de restauration
- Le BTS Management Commercial Opérationnel -MCO-
- Le titre professionnel Manager d'univers marchand
- Le CCS-RC
- Le titre professionnel gestion des unités commerciales
- La licence pro Commerce et Distribution - Parcours Management du point de vente

Ces priorités sont susceptibles d'évoluer en fonction de la cartographie des certifications et/ou la création de nouvelles certifications de Branche, du secteur ou interprofessionnelle.

Les signataires de l'accord soulignent la nécessité de s'adapter au plus près aux évolutions des activités au regard de la réalité des métiers. C'est pourquoi, ils mettent l'accent sur le développement d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences dans la Branche. Ils rappellent, à ce titre, que le bloc de compétences est une partie d'un diplôme ; celui-ci constitue un ensemble homogène et cohérent de compétences permettant l'exercice autonome d'une activité professionnelle.

4-2 CERTIDEV

CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles créées par les branches relevant des activités liées aux Restauration, Hébergements et Tourisme ainsi que de toute branche qui souhaiterait recourir à ses services.

CERTIDEV agit sous la responsabilité de son Conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNE des branches représentées en son sein. Il assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Afin de développer sa politique de certification, la Branche de la Restauration Rapide adhère à CERTIDEV depuis 2021.

Article 5 L'insertion professionnelle par la qualification

Dans une étude publiée en février 2020, le service de statistiques du ministère du Travail (Dares) a recensé plus de 963.000 jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

Vecteur d'emploi et d'intégration, la Branche de la restauration rapide est un fort recruteur de jeunes et la voie de l'alternance un moyen efficace pour les qualifier.

Deux contrats avec formation en alternance sont à disposition des entreprises : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

5-1 Le contrat d'apprentissage

En 2020, les entreprises de Restauration Rapide ont procédé au recrutement de 5530 apprentis (panorama statistique de l'emploi et de la formation exercice 2020 AKTO).

Les formations les plus recherchées sont le BTS (Management Commercial Opérationnel, Négociation et Digitalisation de la Relation Client ...) et les titres professionnels (Agent(e) de restauration, Manager d'unité marchande...).

5-1-1 Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré au RNCP. Les bénéficiaires sont, les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. Par dérogation à la limite d'âge, sont éligibles au contrat d'apprentissage, les personnes reconnues travailleur handicapé, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^{ème}.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

5-1-2 Financement par l'OPCO

Les contrats d'apprentissage sont financés annuellement selon les niveaux de prise en charge publiés par France Compétences après avis de la Branche.

5-2 Le contrat de Professionnalisation

En 2020, le recrutement dans le cadre du contrat de professionnalisation a baissé du fait du basculement de la formation qualifiante vers l'apprentissage. Ainsi, on dénombre 900 embauches en contrat de professionnalisation contre 1402 en 2019 ; 37 % des entreprises de moins de 11 salariés, 25 % des entreprises de 20 à 49 salariés, 28 % des entreprises de plus de 300 salariés ont eu recours à ce contrat (Panorama statistique Emploi et Formation professionnelle exercice 2020- AKTO).

5-2-1 Objectif et Bénéficiaires

Il s'agit de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et permettre d'acquérir :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- un CQP ou CQPI
- des compétences définies par l'employeur et AKTO, en accord avec le salarié.

Les bénéficiaires sont :

-
- les jeunes de 16 à 25 ans
 - les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
 - les bénéficiaires RSA, ASS, AAH
 - les personnes sortant d'un CUI

5-2-2 Durée du contrat et de la formation

La durée du contrat est de 6 à 12 mois (jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires) La durée de formation entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), avec un minimum de 150 heures.

5-2-3 Financement par L'OPCO

Les conditions de prise en charge sont décidées annuellement par l'OPCO de la Branche en fonction des fonds mutualisés et sur proposition de la SPP de Branche en liaison avec la CPNEF-RR.

5-3 Le tuteur / le maître d'apprentissage

Le tuteur / maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, informer et guider les salariés tutorés,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/ de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la PRO-A.

Il assure la liaison entre les organismes de formation / CFA et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la PRO-A.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif PRO-A.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de ces contrats ou de la PRO-A.

L'OPCO de la Branche finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tels que prévus par la loi et la règlementation.

Les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de s'engager dans une politique de formation des tuteurs.

5-4 Autres formes de contrats qualifiants

Les entreprises de la Branche expriment leur volonté de développer ces nouvelles formes de contrat de professionnalisation qui permettent l'insertion dans l'emploi et la souplesse de mise en œuvre en fonction des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi.

5-4-1 Le contrat de professionnalisation expérimental

Le législateur a souhaité mettre en place une expérimentation qui vise à adapter le contrat de professionnalisation, en élargissant son objet, de façon à ce que les personnes les plus éloignées de l'emploi y aient accès.

La loi du 5 septembre 2018 a consacré cette volonté en instituant à titre expérimental, pour une durée de 3 ans un contrat de professionnalisation dont l'objectif est l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié.

À titre d'exemple, il est possible, dans ce cas, de valider un ou des blocs de compétences. Cette expérimentation est prolongée jusqu'au 28 décembre 2023.

5-4-2 Le dispositif PRODIAT maintenu par la Branche aux seuls établissements situés dans les DROM

Dispositif Interprofessionnel d'Accompagnement Territorial des contrats de Professionnalisation, PRODIAT est proposé dans le cadre d'un contrat de Professionnalisation de droit commun, visant à l'acquisition d'une reconnaissance liée à une CCN, principalement.

L'objectif est de former un nouveau collaborateur selon un programme de formation construit sur mesure et dispensé par les ressources internes de l'entreprise.

Article 6 **L'attractivité des métiers**

Les parties signataires sont conscientes que la Branche, créatrice d'emplois, figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France. En effet, offrant des emplois «étudiants», la Restauration Rapide représente souvent le premier pas dans la vie active de ces jeunes.

De façon plus générale, ces emplois constituent un marchepied pour l'intégration de ce jeune public. En effet, la Branche offre de réelles dynamiques d'évolution interne et les opportunités d'évolution sont nombreuses – 70 % du personnel d'encadrement ont commencé comme équipier -.

Cette spécificité se conjugue avec la nécessité pour les entreprises d'attirer, de nouveaux talents et de les fidéliser. Pour se faire, les entreprises ont mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée et encadrée (cf. article 2 «Les enjeux de l'emploi»).

Enfin, parce qu'elle permet d'acquérir le sens de l'organisation et du travail en équipe, et se traduit par une aptitude à la polyvalence et à la flexibilité, une expérience dans la Branche est appréciée dans les autres branches professionnelles.

Article 7 **Adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises**

7-1 **La POE**

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir. Destinée aux demandeurs d'emploi et financée par Pôle Emploi ou l'OPCO de la Branche, elle prend deux formes :

7-1-1 **La POEI**

Elle est mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise qui s'adresse, à cet effet, à Pole Emploi.

7-1-2 **La POEC**

Elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche, ou, le cas échéant par l'OPCO de la Branche. Il s'agit donc d'une initiative de Branche, les partenaires sociaux, en lien avec Pôle emploi et l'OPCO de la Branche, devant identifier leurs métiers en tension.

Dans la Branche de la Restauration Rapide, les métiers en tension identifiés concernent principalement les postes d'employé polyvalent - le recrutement des équipiers est difficile - mais aussi les postes de managers - ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un point de vente / restaurant -, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

L'ambition de la Branche est d'accompagner, dans le cadre des POEC, le retour dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.

7-2 **L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement)**

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

7-3 **L'AFPP (Association de Formation Professionnelle Polytechnique)**

L'AFPP s'adresse à des jeunes en recherche de première qualification et à des adultes en recherche d'emploi et des professionnels désirant se perfectionner des préparations et entraînements techniques et théoriques particulièrement adaptés aux besoins des entreprises. Sont proposées des formations qualifiantes et certifiantes, validées par un titre ou un certificat professionnel reconnu par l'état.

7-4 **La PMSM (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)**

La PMSM offre une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel

grâce à des situations réelles de travail.

7-5 Le PRF (Programme régional de formation)

Ce programme est constitué d'actions de formation collectives pour lesquelles des places sont achetées et financées par le Conseil Régional en fonction des besoins en compétences des territoires. Ces formations s'adressent aux personnes en recherche d'emploi inscrites ou non sur la liste des demandeurs d'emploi.

Chapitre III Les parcours professionnels des salariés et leur employabilité

Les domaines prioritaires portent sur l'accompagnement des salariés sur des actions de développement des compétences et/ou des certifications qui permettront de :

3 Maintenir les salariés dans leurs compétences et leur emploi

3 Accompagner les salariés dans leur employabilité

3 Promouvoir la mobilité professionnelle au sein de la branche grâce aux compétences cibles des emplois repères

Les entreprises de la branche souhaitent également :

3 Favoriser l'accès à la certification par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ---organiser l'accès et cofinancer le cas échéant des actions de Conseil en Évolution Professionnelle et de Bilan de Compétences

3 Accompagner les salariés qui le souhaiteraient dans la formulation et le montage de leur dossier CPF

3 Être force de proposition sur des thèmes de formation visant à favoriser l'employabilité des salariés fragilisés et avec / ou sans diplôme tels que l'apprentissage de la langue française ou la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Article 8 Acquérir et renforcer ses compétences

8-1

LA PRO-A

La Branche a défini les Certifications professionnelles éligibles à la PRO-A dans un accord signé le 20 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 (JO du 27 avril 2021) ; cet accord et son annexe pourront être actualisés en fonction des décisions des partenaires sociaux signataires et/ou de l'évolution législative et réglementaire.

8-1-1 Objectifs et certifications

L'objectif est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

La PRO-A permet également, d'obtenir le certificat Clé-A mais aussi le Clé-A numérique et le Clé-A Management (en voie de finalisation à la signature du présent accord).

8-1-2 Bénéficiaires

Les salariés en CDI (dont ceux bénéficiaires d'un CUI), en CDD «sport», les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la Licence (niveau 6 - anciennement II-).

8-1-3 Déroulement et durée

La PRO A comprend une durée de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois, pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la PRO-A avec un minimum de 150 h (à l'exception de Clé-A).

Les parties signataires préconisent le développement de ce dispositif ouvert à la Branche depuis le 27 avril 2021.

8-2 Le Certificat d'Aptitude

Ce certificat, mis en place et reconnu par la Branche, permet à tout salarié n'ayant pas eu accès au niveau II après 2 ans de travail effectif dans l'entreprise d'y accéder moyennant formation réussie et après validation du responsable d'établissement. Le temps consacré à cette validation (tests + entretien) est considéré comme du temps de travail effectif. Les détails de la validation figurent à l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 à la CCN de la Restauration Rapide.

8-3 Les Socles de connaissance et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche Clé-A afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle...

- Le Clé-A

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, Clé-A est une certification inscrite au Répertoire Spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base.

Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

- Le Clé-A numérique

Le Clé-A numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

- Le Clé-A management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le Clé-A Management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverse orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité.

Article 9

Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

9-1

Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles «non obligatoires».

- les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur;
- les actions de formation «non obligatoires» constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

9-2

Domaines de formation prioritaires

Les partenaires sociaux préconisent l'apprentissage d'une langue étrangère pour les salariés en contact avec la clientèle. Ils retiennent les domaines prioritaires ci-après :

- La Communication
- La Relation client
- Le Management
- L'hygiène alimentaire,
- La Sécurité des biens et des personnes,
- Les Ressources humaines, recrutement, gestion...
- La RSE, dont la qualité de vie au travail,

9-3 **Financement par l'OPCO de la Branche AKTO**

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de tout ou partie des frais liés aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences, et ce au titre de la mutualisation des ressources financières.

Les frais annexes, hors AFEST et E-Learning, peuvent être pris en charge selon des barèmes décidés par AKTO. Les formations internes ne sont pas prises en charge par AKTO, ainsi que toutes les formations (inter ou intra) ne s'inscrivant pas dans les domaines de formation prioritaires définis par la branche.

AKTO doit optimiser le financement des actions de développement des compétences des salariés. Ces financements sont dédiés aux branches en fonction des fonds disponibles de l'OPCO, une attribution maximale des fonds étant demandée par la Restauration Rapide compte tenu des besoins en formation de celle-ci.

9-4 **Les Actions collectives de Branche et transverses**

Les actions collectives permettent de répondre aux orientations fixées par le législateur en incitant les employeurs à former leurs salariés en leur apportant des compétences nouvelles, à les adapter à leur poste de travail, à optimiser le maintien dans leur poste de travail.

L'objectif est d'apporter une offre de formations qualitative et diversifiée, de former plus de salariés à meilleur coût, de simplifier l'accès à la formation et les formalités administratives via une plateforme en ligne. Les branches peuvent lancer des appels d'offres pour acheter des actions de formation métiers correspondant aux principaux enjeux auxquels doivent répondre les entreprises.

Les Branches peuvent également identifier des actions collectives transversales représentant un volume significatif avec pour objectif d'optimiser les moyens financiers et de disposer de formation de qualité compte tenu de la taille des entreprises.

Article 10 La gestion des compétences et des parcours professionnels (GEPP)

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), celle-ci portant désormais l'appellation «Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels» GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de Branche.

10-1 Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager «sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...]» une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

10-2 La gestion des compétences dans les TPE/PME

Une grande partie des TPE-PME ne se sent pas en mesure d'appréhender une approche de gestion des compétences qu'elle perçoit éloignée de ses préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il convient d'accompagner ces entreprises dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs objectifs stratégiques, de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage «métiers» (France Stratégie) «Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ?» avril 2021.

L'objectif est d'associer les entreprises aux bénéfices que peuvent générer les compétences en termes de performance économique, en particulier dans un contexte de crise qui se traduit par une accélération des mutations économiques et techniques de leur activité.

- L'offre de services d'AKTO en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de «facilitateurs», le conseil d'administration d'AKTO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

- Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- Balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- Identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par AKTO.

- Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à :

Aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19
- Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise
- Organisation du travail
- Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et AKTO.

Article 11 Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation

11-1

Faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap

La loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 apporte plusieurs évolutions dans le champ du handicap, l'objectif principal étant de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

En outre, des mesures tendant à faciliter l'accès à la formation sont mises en œuvre.

À titre d'exemple :

- l'article D 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8.000 €).
- l'accès à la formation est facilité : chaque OF Qualiopi, CFA dispose d'un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées et les encouragent à faciliter, pour ce public, l'accès à ces formations quel que soit leur handicap, en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne.

Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation.

En complément, les entreprises de restauration rapide se sont engagées, dans le cadre des négociations de la CCN, à définir leurs besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs handicapés.

À ce titre, différentes mesures sont d'ores et déjà inscrites dans la convention collective. De façon non exhaustive,

il s'agit :

- du financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise
- du financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés handicapés
- de la nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans l'entreprise
- de la sensibilisation du personnel à l'accueil des handicapés.

11-2

Veiller à l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation

La moitié des salariés de la Branche sont des femmes (elles représentent la majorité des salariés dans les entreprises de taille intermédiaire). Les partenaires sociaux sont, par conséquent, attentifs à l'égalité hommes/femmes dans les entreprises.

Ainsi, la Branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Cette démarche est inscrite et développée dans la CCN de Branche.

Nonobstant, les parties signataires rappellent que les entreprises de 50 à 299 salariés sont tenues de réaliser 4 actions en faveur de l'égalité hommes/femmes : réaliser un rapport de situation comparée (RSC), établir un plan d'action, négocier un accord collectif, publier un Index sur leur site Internet.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent enrichir l'accord collectif de domaines complémentaires, et mettre en place une Commission d'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

De son côté, l'OPCO de la Branche développe différents outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

- Lutter contre les comportements sexistes

La notion de comportement sexiste est fortement encadrée par la loi. La loi du 17 août 2015 n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré une disposition dans le code du travail relative à l'interdiction de tout «agissement sexiste». De plus, la loi du 3 août 2018 n° 2018-703 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dispose que ces agissements constituent une infraction pénale.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a, de son côté, renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un salarié comme référent et le comité social et économique doit lui aussi désigner un référent parmi ses membres). Il s'agit désormais de lutter contre le sexism «ordinaire» dans le monde du travail.

Les signataires alertent les entreprises sur l'importance de lutter contre les comportements sexistes et de sensibiliser tous les salariés sur cette question.

11-3

Encourager les actions de lutte contre l'illettrisme

Historiquement, les OPCA dont les activités relèvent aujourd'hui d'AKTO, ont signé des partenariats avec l'ANLCI afin de déployer des actions de sensibilisation de lutte contre l'illettrisme, d'accompagner les entreprises dans le repérage des salariés concernés et de mobiliser les solutions de formation spécifiques sur les compétences de base.

Les partenaires sociaux représentant la restauration rapide s'associent pleinement aux travaux réalisés par AKTO en partenariat avec l'ANLCI afin que perdurent les outils d'ores et déjà mis en place en faveur de la lutte contre l'illettrisme à destination des salariés et des entreprises.

Parmi ces mesures, figurent :

- L'accompagnement des entreprises dans le repérage des personnes en difficulté avec les savoirs de base,
- La capacité de mesurer les compétences à acquérir pour développer l'autonomie et l'évolution professionnelle des salariés
- Le financement des projets de formation pour pallier les risques de l'isolement des personnes concernées,
- La mise en place d'Ev@gill - outil de mesure des risques de situation d'illettrisme dans l'entreprise. Ce projet pilote vise à construire un ou plusieurs «parcours Entreprises» afin de les accompagner dans la mise en place d'un plan de formation de base pour leurs salariés en situation d'illettrisme.

Les parties signataires rappellent, également, l'accès aux formations en Français Langues Etrangères - FLE - ainsi qu'à la Recape, première marche vers l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, et au contrat expérimental de professionnalisation.

11-5 Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquelles figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises de restauration rapide présentent aujourd'hui la diversité et l'inclusion comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Il s'agit, pour les entreprises de la Branche d'apporter une réponse à ces publics en difficulté, notamment par les contrats en alternance expérimentaux ou par la RECAPE.

- Concernant les réfugiés les partenaires sociaux s'associent à des programmes tels que HOPE, intégré dans le PIC (Plan d'Investissement dans les Compétences) pour favoriser leur insertion professionnelle.

AKTO participe à ce programme, notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé.

Parcours d'insertion par l'emploi pour une population confrontée à des difficultés socio - économiques, le parcours Hope dure 8 mois. Il comprend plusieurs actions :

- une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (dont la POEC),
- une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises,
- des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation ;
- un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Chapitre IV Être acteur de son évolution professionnelle

Article 12 La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, titre professionnel ou CQP inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du Plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à ce dispositif qui permet aux salariés de reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle par une première certification bien souvent.

12-1 (Art. exclu de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin) - Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

12-2 Accompagnement

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement de l'organisme certificateur et/ou d'un prestataire indépendant. La durée de l'accompagnement est, en moyenne comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

12-3 Financement de la VAE

L'accompagnement peut être financé dans le cadre du CPF, AKTO, l'employeur, Pôle emploi, le Conseil Régional, une association «Transition Pro».

Article 13 La VAP

Les partenaires sociaux soulignent que la VAP (Validation des acquis professionnels) permet l'acquisition d'un Diplôme ou titre, en accédant directement à une formation permettant d'obtenir celui-ci, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels ayant été développés hors de tout système de formation.

La VAP donne, ainsi, une autorisation d'inscription par dispense de titre requis dans le cadre d'une poursuite ou d'une reprise d'études. La totalité du cursus sera suivi par l'apprenant pour obtenir le diplôme visé.

Article 14 Le CPF

Le CPF est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les évènements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobiliers tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du Compte Personnel d'Activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF.
- Le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation ; L'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

14-1 Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

14-2 Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel «moncompteformation.gouv.fr» d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte),
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF,
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation,
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

14-3 Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au Répertoire Spécifique. Sont également éligibles :

- Les attestations de validation de blocs de compétences,
- Les actions de VAE,
- Les bilans de compétences,
- La préparation des épreuves théoriques et pratiques du code de la route (sous certaines conditions),
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise,

— Les actions destinées à certains publics (bénévoles, volontaires en service civique et pompiers).

14-4 **Mise en œuvre du CPF**

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

14-5 **Alimentation du CPF et financement**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Pour les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF par AKTO figurent sur le site <https://www.akto.fr/compte-personnel-de-formation/>

14-6 **Abondement du CPF**

L'abondement de co-construction du CPF à l'initiative des financeurs permet à son titulaire d'optimiser le financement de sa formation.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent verser un abondement sur le CPF d'un salarié lorsque la formation envisagée prépare à l'obtention d'un CQP ou d'un Titre de la Branche et que celui-ci ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à AKTO d'abonder les formations acceptées par l'employeur par tous fonds disponibles, issus, le cas échéant, des versements volontaires.

Article 15 **Le CPF de transition professionnelle**

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

15-1 **Formations éligibles et conditions d'accès**

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au Registre Spécifique. Elle est accessible par la VAE.

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

— lorsque le salarié est en CDI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise.

— lorsque le salarié est en CDD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

15-2 **Prise en charge du CPF de Transition professionnelle**

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale «Transition Pro» pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

La «Transition Pro» mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à «Transition Pro» par le ou les différents financeurs du projet.

Chapitre V

Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 16

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

16-1 Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

16-2 Périodicité

Les signataires s'accordent sur la réalisation de deux entretiens sur la période de 6 ans, ceux-ci ne pouvant, bien évidemment, pas être organisés sur la seule dernière année.

Tous les 6 ans, un entretien «d'état des lieux» permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation quelle que soit sa modalité de réalisation (Présentiel, distanciel et/ou Afest)
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

16-3 Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit la nature de leur contrat de travail.

16-4 Contenu de l'entretien et abondement correctif

L'employeur doit informer le salarié sur :

- l'activation de son compte personnel de formation,
- les abondements qu'il est susceptible de financer,
- le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires - ces deux critères s'appliquant de manière cumulative -, l'employeur doit abonder le CPF de ce salarié d'un montant de 3 000 €.

Article 17

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié, ses aptitudes et motivations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

- Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la conduite d'un prestataire ad hoc et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 18

Le CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités.

-
- Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Chapitre VI **Pédagogies et actions de formation**

Article 19 **L'action de formation redéfinie**

L'action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu'elle influe sur la politique de formation des entreprises, l'achat des formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des organismes de formation, la définition de l'action de formation comporte des enjeux importants.

Aujourd'hui, la loi définit de façon plus large l'action entrant dans le champ de la formation professionnelle ; Celle-ci peut être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification.

L'action de formation a principalement pour but :

- d'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- d'optimiser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences ;
- de leur permettre d'obtenir une qualification plus élevée ;
- de faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 20 **Favoriser le recours aux formations multimodales**

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large panel de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

20-1 **L'action de formation en situation de travail - l'AFEST -**

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

20-1-1 **Déroulement**

L'AFEST s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques,
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

20-1-2 **Justification de la réalisation de l'action**

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un «certificat de réalisation».

Comme indiqué à l'article 16-2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une Afest peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

20-1-3 **L'AFEST dans la Branche**

La branche a expérimenté cette modalité pédagogique dans le cadre d'un EDEC (Engagement Développement Et Compétences) mené en Ile de France.

Elle confirme - aux regard des retours d'expériences des entreprises et des salariés - la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise.

Elle souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation, seule ou en multimodal, comme par exemple dans le référentiel d'un contrat expérimental - Équipier Polyvalent.

Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

20-2 La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La FOAD, le digital Learning, e-formation, formation multimodale...constituent des modalités pédagogiques possibles pour tout type de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation - formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance... -

20-2-1 Les nouvelles règles

Celle-ci doit remplir trois conditions cumulatives :

- une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant,
- une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser,
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un «certificat de réalisation».

20-2-2 Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés (tel que mentionné à l'article 2-3 du présent accord) et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle se traduit par :

- une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps,
- un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile Learning, MOOC, Spoc et Cooc ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD.
- une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, «qualification» ...).

La Branche de la Restauration Rapide a la volonté de s'inscrire dans des projets visant au développement et à l'accès aux formations digitales (Ex. : Projet DEFFINUM)

Article 21 La qualité de la formation

21-1 Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification «Qualiopi» vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

La certification «Qualiopi» est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base d'un référentiel national qualité.

21-2 La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences a pour objectif de garantir la pertinence des certifications professionnelles et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, France compétences est chargé :

-
- de contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Il émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
 - d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
 - de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
 - de participer, avec les Branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre VII

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, et aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un pré-requis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux (VAES). La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérientielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Chapitre VIII

Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 22

L'instance politique de la branche : la CPNEF-RR

Crée par accord du 20 décembre 1996, la CPNEF-RR est l'organe politique de la Branche. Elle joue un rôle déterminant en matière de formation et d'emploi.

Elle a pour mission :

- de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- de reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE ;
- de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNEF-RR appuie ses travaux sur les données de l'Observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de Branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises.

Ils la chargent de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

La CPNEF-RR, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accom-

pagne la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la restauration rapide dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Bien qu'étant souveraine dans la définition de sa politique formation, la CPNEF-RR s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

Article 23 **Les organes de gestion**

23-1 **La SPP-RR**

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNEF-RR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNEF-RR et sur les travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du Conseil d'administration d'AKTO et veille à la mise en œuvre de ses décisions. Ses priorités de financement sont validées par le Conseil d'administration d'AKTO.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNEF-RR un bilan d'activité de la Branche.

La SPP-RR (via l'OPCO) s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

23-2 **L'OPCO : un outil au service de la Branche**

23-2-1 **Un objectif : optimiser le financement de la formation de la Branche**

À partir des données collectées et de la trésorerie associée qui lui sont transmises par les URSSAF, France compétences assure la répartition des fonds entre les différents organismes bénéficiaires, dont AKTO, selon trois enveloppes financières : le PDC des entreprises de moins de – 50 salariés, le budget Alternance, la couverture liée à la péréquation.

Ce faisant, le Conseil d'administration d'AKTO définit les orientations stratégiques, adopte le budget, garantit l'équilibre financier et arrête les comptes annuels. Il valide les priorités de financement des Sections Professionnelles Paritaires et approuve la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État.

AKTO prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés,
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance,
- Les formations relatives à la PRO-A

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23-2-2 **Missions et services**

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la Branche et des entreprises :

- à la Branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles,
- aux TPE et PME, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

23-2-3 **Les partenariats**

À titre non exhaustif, AKTO noue des partenariats avec :

- Pôle Emploi,
- le FSE,
- le FNE / RGEC/

-
- l'AFPA dans le cadre du programme HOPE,
 - l'Agefiph - l'Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées -
 - L'ANLCI - l'Agence Nationale de lutte contre l'illettrisme -
 - CAP Emploi, réseau en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
 - L'ADOM, l'Agence Nationale de l'Outre-mer pour la Mobilité
 - L'OFII : L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration est un établissement public à caractère administratif chargé d'organiser l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le sol français.
- Le détail de ces partenariats figure sur le site d'AKTO. Certains d'entre eux font l'objet de dispositions spécifiques dans le présent accord.

23-3

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

L'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNEF-RR est habilitée à demander à l'Observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la Branche. Ces études permettent à la CPNEF-RR d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Chapitre IX

Dispositions diverses

Article 24

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au Journal officiel de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25

Révision - dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261 - 7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la Branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 26

Dépôt - publicité - extention de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Branche de la Restauration Rapide.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Avenant n° 25 du 15 avril 1999

[Étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999, modifié par arrêté du 25 mai 2000, JO 6 juin 2000; élargi au secteur de la restauration

livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 août 1999⁽³⁾

(3) Avenant applicable un jour franc après la publication de son arrêté d'extension.

]

Préambule

La restauration rapide est une activité récente dans notre pays, puisque née voici vingt ans à peine.

Son développement important repose sur un service rapide et de qualité, à prix modique, qui exige une adaptation constante aux attentes de la clientèle.

Le respect de ces attentes permet aux entreprises du secteur d'employer aujourd'hui quelque 80 000 salariés en favorisant l'accès au premier emploi de nombreux jeunes.

Parce que son activité est extrêmement concentrée sur quelques heures dans la journée (80 % de l'activité en deux fois deux heures, voire moins, au moment du déjeuner et du dîner), les entreprises emploient majoritairement des salariés à temps partiel. Les modalités de gestion spécifiques au temps partiel ont fait l'objet d'un avenant à la Convention Collective Nationale signé le 13 novembre 1998.

La réduction du temps de travail doit être l'occasion d'accentuer encore le développement de l'emploi au sein du secteur. Les parties sont toutefois conscientes que cet objectif aujourd'hui prioritaire dans notre pays suppose la préservation des équilibres économiques des entreprises.

Les entreprises entendent assumer à leur niveau toutes leurs responsabilités pour favoriser l'insertion et le développement dans la vie active des jeunes.

Le présent avenant est volontairement détaillé et précis afin de permettre aux petites entreprises, dont le secteur est majoritairement composé, de mettre en œuvre aisément la réduction du temps de travail pour en faire rapidement un outil au service de l'emploi. Il leur permet notamment d'accéder directement aux conventions de réduction du temps de travail et de développement de l'emploi.

Sous réserve que l'environnement économique et fiscal ne se dégrade pas et que l'ensemble des dispositions du présent avenant soient rendues applicables rapidement, les parties considèrent que celles-ci devraient favoriser la création d'emplois.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Article 2 Durée du travail

Article 2.1 Généralités

La réduction du temps de travail résultant de l'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 est organisée par l'entreprise suivant les modalités et les méthodes de répartition du temps de travail décrites dans le présent article.

Celles-ci appellent des modifications, adaptations, ou ajouts à la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide, notamment en ce qui concerne :

- la durée du travail conventionnelle,
- le régime des heures supplémentaires,
- les repos compensateurs,
- la répartition du temps de travail,
- les dispositions spécifiques au personnel d'encadrement,
- le compte épargne temps.

Sont ainsi modifiés les articles suivants du Titre IV de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide :

	Intitulé actuel	Nouvel intitulé
article29	Durée hebdomadaire du travail	Durée du travail
article31	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires

article32	Repos compensateur	Repos compensateur
article33	Modulation du temps de travail des salariés à temps complet dans l'entreprise ou l'établissement	Répartition du temps de travail
article37	Congés annuels	Congés annuels

Article 2.2 Durée du travail

À compter du 1^{er} novembre 1999 et pour l'ensemble des entreprises de restauration rapide, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures, sous réserve des dispositions de l'article 5.2 du présent avenant (« entrée en vigueur de l'avenant »).

En conséquence, l'article 29 de la Convention Collective Nationale est annulé et remplacé comme suit :

Article 29 Durée du travail

Article 29.1 Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions de l'articleL. 212-4 du code du travail. Les heures d'équivalence étant supprimées depuis 1988, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures à compter du 1^{er} novembre 1999 pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, quel que soit leur effectif.

Article 29.2 Durée annuelle du travail

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise prévoyant des jours de repos supplémentaires, le mode de décompte de la durée annuelle du travail s'établit comme suit :

Jours calendaires	365
Jours de repos hebdomadaires conventionnels	104
Congés annuels en jours ouvrés	25
Total jours non travaillés	129
Total des jours travaillés :	236
Nombre d'heures travaillées : (base 35 heures)	236 / 5 × 35 = 1652

Si, en application de l'article40, les jours fériés autres que le 1^{er} mai, font l'objet de compensation en temps :

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation,
- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Article 29.3 Contrôle de la durée du travail

Sous réserve des dispositions spécifiques au personnel d'encadrement visées aux articles33.5.1 et 33.5.2 de la Convention Collective Nationale, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement selon tous moyens (enregistrement électronique, cahier d'émargement signé par le salarié par exemple) des heures de début et de fin de chaque séquence de travail ou par relevé du nombre d'heures effectuées, préférence étant toutefois donnée à l'enregistrement électronique,
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

Article 29.4 Temps de formation

En application de l'articleL. 932-1 du code du travail, 25 % des journées de formation ne s'imputent pas sur le

temps de travail lorsqu'elles relèvent d'actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou défini par la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi de la restauration rapide. Cette action de formation doit être précédée de la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un accord par lequel l'employeur s'engage à donner priorité au salarié dans un délai d'un an pour accéder à un poste correspondant à la qualification ainsi acquise, sous réserve que cette formation ait été suivie avec succès par le salarié. Les actions de formation concernées ne pourront en aucun cas contenir une clause financière en cas de démission, sauf lorsque le salarié perçoit une rémunération annuelle brute supérieure à trois fois le SMIC.

Article 29.5 Planification des horaires

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins dix jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heure de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de celle-ci.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard trois jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangées soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunérée ou non, d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 2.3 Heures supplémentaires et repos compensateurs

Les articles 31 et 32 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide sont annulés et remplacés comme suit :

Article 31 Heures supplémentaires

Article 31.1 Définition

Ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée dans le cadre du mode de répartition de la durée du travail retenu par l'entreprise, soit :

— répartition hebdomadaire (cf. infra art.33.1)

les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.

— répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l'attribution de jours de repos (cf. infra art. 33.2)

les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine. Ainsi :

* cas d'une durée hebdomadaire de travail de 37 heures avec allocation de 11 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 37 heures.

* cas d'une durée hebdomadaire de travail de 39 heures avec allocation de 22 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d'heures supplémentaires, celles accomplies au-delà de 39 heures.

— répartition modulée du temps de travail (cf. infra art. 33.3)

ont la nature d'heures supplémentaires celles dépassant la limite haute de modulation et la durée moyenne de 35 heures sur l'année.

— dispositif d'horaires individualisés (cf. infra art. 33.4)

ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées en plus de celles figurant au programme de travail tel qu'arrêté 3 jours au plus avant la semaine civile de travail considérée.

Les heures supplémentaires se décomptent dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire :

— soit la semaine commençant le dimanche à 0 H et s'achevant le samedi à 24 H (définition de la Cour de Cassation),

— soit la semaine commençant le lundi à 0 H et s'achevant le dimanche à 24 H (définition de l'Administration), l'entreprise devant s'en tenir à la référence choisie.

Article 31.2 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

- Pour les entreprises de 20 salariés ou moins : 190 heures par an et par salarié pendant une période transitoire d'un an à compter du 1^{er} novembre 1999. Il est ramené à 130 heures au 1^{er} novembre 2000.
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 130 heures par an et par salarié.
- Pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, il est fixé à 90 heures par an et par salarié lorsqu'elles adoptent une répartition modulée telle que précisée à l'article 33.3 ou un dispositif d'horaires individualisés tel que décrit à l'article 33.4 de la Convention Collective Nationale.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ces contingents sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que de l'inspecteur du travail.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents avec l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 31.3 Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires telles que définies à l'article 31.1 sont régies par les dispositions suivantes :

- à compter du 1^{er} novembre 1999, les heures supplémentaires s'imputent sur les contingents visés à l'article 31.2 ;
- les majorations éventuelles dues entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables :

* qu'à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés,

* qu'à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises ;

— les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure sont applicables conformément aux dispositions de l'articleL. 212-5 du code du travail ;

— le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 31.4 Repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'articleL. 212-5 du code du travail, l'entreprise peut remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Ce repos n'exonère pas l'entreprise de l'obligation d'accorder le repos compensateur prévu à l'articleL. 212-5-1 du code du travail.

Article 32 Repos compensateur

Le présent article concerne le repos compensateur au sens de l'article L. 212-5-1 du code du travail, comme le repos de remplacement visé à l'article L. 212-5 du code du travail.

Dès que le nombre d'heures de repos acquis atteint 7 heures, le droit au repos compensateur est ouvert.

L'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci, en précisant le nombre de jours ainsi acquis et en rappelant le délai de prise dudit repos.

Le repos compensateur est pris par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Le salarié doit prendre ces jours de repos compensateur dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture des droits. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans le délai maximum d'un an. Le repos compensateur non pris lors de la rupture du contrat de travail est indemnisé.

La demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée au moins sept jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande et au plus tard 48 heures avant la date prévue de prise du repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, il doit proposer au salarié une autre date, mais la durée pendant laquelle le repos peut être

différé par l'employeur ne peut excéder 1 mois. Si plusieurs demandes ne peuvent être satisfaites simultanément, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées,
- situation de famille,
- ancienneté dans l'entreprise.

Ce repos donne droit à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait travaillé.

Article 2.4 **Répartition du temps de travail**

L'entreprise peut organiser la réduction du temps de travail :

- en réduisant le temps de travail de la journée ou de la semaine,
- par l'attribution de jours de repos supplémentaire dans l'année,
- par une répartition modulée permettant une variation de la durée moyenne hebdomadaire du travail,
- par le recours à un dispositif d'horaires individualisés,
- par le recours à un compte épargne temps.

Ces méthodes peuvent éventuellement être combinées.

En outre, et compte tenu des particularités de ses fonctions, des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel d'encadrement.

Toutes ces dispositions sont reprises et décrites dans l'article 33 de la Convention Collective Nationale dont le texte ci-dessous annule et remplace le précédent.

Article 33 **Répartition du temps de travail**

L'entreprise peut mettre en oeuvre au sein de tout ou partie de ses établissements ou unités de travail l'un quelconque des modes de répartition du temps de travail précisés ci-après. Ceux-ci peuvent être combinés. La mise en oeuvre devra être précédée de la consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces dispositions sont applicables en l'état par les entreprises. Il sera possible de les adapter par accord d'entreprise complémentaire.

L'attention des entreprises est appelée sur une triple nécessité :

- si elles disposent d'une certaine latitude pour retenir les modes de répartition du temps de travail qui conviennent le mieux à leur organisation, il est souhaitable qu'elles assurent une certaine stabilité dans les choix opérés ;
- chaque salarié doit être informé personnellement ou par affichage des modes de répartition du temps de travail appliqués par l'entreprise ;
- la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'une bonne information des responsables chargés de leur application.

Article 33.1 **Répartition hebdomadaire du temps de travail**

La durée conventionnelle de travail visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux jours de repos. Sous cette réserve, elle pourra notamment être organisée sur moins de cinq jours.

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

- la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 5 jours de 7 heures de travail effectif ;

2^{ème} cas :

- la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 4 jours de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

Article 33.2 **Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos**

La durée hebdomadaire de travail peut être déterminée en tenant compte de l'octroi de jours de repos supplémentaire, de telle manière que la durée hebdomadaire moyenne sur une base annuelle soit de 35 heures.

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

-
- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 48 minutes de travail effectif,
 - en outre, le salarié bénéficie de 22 jours de repos supplémentaire dans l'année ;
- 2^{ème} cas :
- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif,
 - en outre, le salarié bénéficie de 11 jours de repos supplémentaire dans l'année.

Ces journées de repos supplémentaire sont prises par journée entière ou, avec l'accord exprès du salarié, par demi-journée.

Elles doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixée par l'entreprise et selon un calendrier prévisionnel arrêté en début de période annuelle.

Ces demi-journées ou journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

— À l'initiative de l'employeur :

Pour 60 % des jours capitalisés arrondis à l'unité inférieure, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

— À l'initiative du salarié :

Pour 40 % des jours capitalisés arrondis à l'unité supérieure, la ou les dates sont arrêtées par le salarié. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

À titre d'exemple, lorsque le nombre de jours alloués est de 11, les dates sont arrêtées :

- par l'employeur à concurrence de $0,6 \times 11 = 6,6$ arrondi à 6 (unité inférieure),
- par le salarié à concurrence de $0,4 \times 11 = 4,4$ arrondi à 5 (unité supérieure).

En toute hypothèse, l'employeur et le salarié sont invités à fixer les jours de repos de manière concertée.

Ces jours de repos supplémentaire ne peuvent être accolés aux congés payés alloués en application de l'article L. 223-1 du code du travail sauf accord de l'employeur. L'entreprise peut définir, avant le début de l'exercice et après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la ou les périodes à l'intérieur desquelles ces congés ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité. En toute hypothèse, la durée totale de ces périodes ne pourra excéder sur l'année civile, vingt semaines.

Le nombre de jours de repos supplémentaire alloué au titre du présent article est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenir (Avenir n° 25). Ce nombre est arrondi s'il y a lieu à l'unité supérieure. Ainsi, si ce nombre est de 14,2 jours il est arrondi à 15 jours de repos supplémentaire.

Le nombre de jours de repos pris dans le mois ainsi que le cumul correspondant depuis le début de l'année, figurent sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

Article 33.3 Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet

A) Généralités

Pour répondre aux caractéristiques particulières de l'activité de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment à son organisation ou aux variations saisonnières, la durée du travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

La mise en oeuvre de la modulation et ses modalités font l'objet d'une consultation préalable, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut des délégués du personnel.

La recherche d'un équilibre entre les impératifs liés à l'activité, à l'organisation de l'établissement et les aspirations des salariés à gérer leur temps personnel doit inspirer l'entreprise dans le choix de la période de modulation et sa durée. Celle-ci ne peut, en toute hypothèse excéder douze mois. Les dates de début et de fin de la période retenue de modulation doivent être précisées clairement.

Les entreprises sont incitées à faire le point chaque trimestre des heures accomplies par les salariés de façon à éviter les crédits ou débits d'heures excessifs qu'il deviendrait ensuite difficile de solder.

Les modalités de la modulation doivent rester constantes tout au long de la période de modulation. Tout changement dans ces modalités, notamment à l'occasion d'une reprise d'établissement, doit se traduire, au préalable, par la clôture de la période de modulation selon la méthode précisée au paragraphe F (« rémunération ») ci-après. Une nouvelle période de modulation peut alors être ouverte.

B) Décompte de la durée du travail

Le temps de travail que doit effectuer le salarié sur la période de modulation lorsqu'elle est annuelle est défini à l'article 29.2 :

- 236 jours travaillés ou,
- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale),
- repos compensateurs (cf. article 32 de la Convention Collective Nationale),
- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année,
- jours de repos (cf. article 33.2 de la Convention Collective Nationale).

Le temps de travail effectif est alors décompté et comparé en fin de période de modulation annuelle à la durée du travail à effectuer telle que décrite à l'alinéa précédent.

Lorsque la période de modulation est inférieure à l'année, le temps de travail à effectuer est établi à due proportion. Les minorations évoquées à l'alinéa 2 sont applicables dans les mêmes conditions. Le temps de travail effectif est alors décompté sur la période de modulation considérée et rapproché du temps de travail à effectuer.

C) Variation de la durée du travail

La modulation est opérée autour de la durée hebdomadaire du travail, c'est à dire, soit 35 heures, soit celle, visée à l'article 33.2, résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 7 heures par rapport à la durée hebdomadaire du travail visée à l'alinéa précédent, sans que la durée du travail puisse dépasser 42 heures. Pour les salariés régis par une convention de forfait, la limite de 42 heures s'entend heures supplémentaires forfaitisées incluses.

Les heures effectuées dans cette limite ne donnent lieu ni à une majoration pour heures supplémentaires ni à un repos compensateur, sous réserve des dispositions du paragraphe E ci-après.

À l'issue de chaque période de paye, sont établis le nombre d'heures accomplies ainsi que le cumul depuis le début de la période de modulation. Cette information figure sur le bulletin de ou sur un document annexé en même temps que le nombre d'heures que doit effectuer le salarié conformément à l'article 29.2 (« durée annuelle du travail »).

D) Programmation indicative et délais de prévenance

La modulation est établie selon une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et devant faire l'objet d'une consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel.

La fixation des horaires s'effectue dans les conditions et délais de prévenance précisés à l'article 29.5 de la Convention Collective Nationale.

E) Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

E1) Lorsqu'au terme d'une semaine de travail, la durée de travail dépasse la limite supérieure de modulation, les heures en dépassement de cette limite sont considérées comme des heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

E2) Lorsqu'au terme de la période de modulation, la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaine, les heures effectuées au-delà, appréciées également en moyenne sur les semaines de travail effectif, ont la nature d'heures supplémentaires régies par les modalités visées à l'article 31.

F) Rémunération

Dans les entreprises ou établissements appliquant une telle modulation, la rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le salarié perçoit ainsi un salaire régulier indépendant des variations d'horaires résultant de la modulation.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à une indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la

base de son temps réel de travail.

En fin de période de modulation, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- s'il apparaît qu'il a effectué moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises ainsi que la rémunération correspondante,
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe E2 du présent article.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte, une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail.

G) Chômage partiel

* En cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de modulation, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel de la durée du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

* En fin de période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Article 33.4 Dispositif d'horaires individualisés

A) Généralités

En application de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre un dispositif d'horaires individualisés pour répondre aux demandes de certains salariés.

Ce dispositif vise à concilier tout à la fois les impératifs de service aux clients et l'aspiration des salariés à mieux choisir leurs horaires dans le cadre d'une concertation organisée entre les salariés eux-mêmes. Il se traduit par une auto-programmation des salariés dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement.

Un règlement est préalablement établi. Il précise les catégories de personnel concernées par le dispositif ainsi que les règles de fonctionnement devant être respectées par les salariés comme par la direction de l'établissement.

Le dispositif et son règlement peuvent être mis en oeuvre sous réserve que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé.

Dans les entreprises ou établissements qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

Il est souligné qu'un tel dispositif doit reposer sur un réel consensus au sein de l'établissement. Par ailleurs, les entreprises sont incitées à organiser une formation préalable du personnel de nature à en favoriser le bon fonctionnement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnement du dispositif se révélerait insatisfaisant, il y serait mis fin. La programmation organisée par l'employeur serait de nouveau mise en oeuvre.

S'agissant des salariés à temps partiel, les modalités de gestion sont régies par les dispositions de l'article 35 de la Convention Collective Nationale modifié par l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998. L'attention des entreprises est appelée sur les articles 5 (« modalité de mise en pratique des horaires à temps partiel ») et 6 (« dispositions conventionnelles ») dudit avenant.

B) Durée hebdomadaire de travail

B1) Pour les salariés à temps plein la durée hebdomadaire du travail est soit 35 heures, soit celle, visée à l'article 33.2, résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

B2) Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail se définit comme :

- contrats hebdomadaires : la durée de travail prévue au contrat,
- contrats mensuels : la durée hebdomadaire obtenue par la formule :

durée mensuelle du contrat / 4,33

C) Reports d'heures

Des reports d'heures d'une semaine à une autre sont possibles dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B) du présent article, constituent un crédit d'heures pour le salarié.

Les heures non effectuées chaque semaine en deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B) du présent article, constituent un débit d'heures pour le salarié.

Débits et crédits d'heures se compensent dans les limites précisées ci-après.

Au terme d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder :

- salariés à temps plein : 7 heures sans que la durée du travail effectif puisse excéder 42 heures.
- salariés à temps partiel : 6 heures.

Il est précisé que pour l'appréciation de ces seuils, doivent être déduits de la durée hebdomadaire de travail visée au paragraphe B ci-dessus :

- les jours de congé,
- les jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article40 de la Convention Collective Nationale),
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif d'horaires individualisés, recrutement ou départ en cours de semaine,
- les jours de repos (cf. article33.2 de la Convention Collective Nationale).

Le cumul compensé des crédits et des débits d'heures d'un salarié ne peut excéder :

- salariés à temps plein : 35 heures.

- salariés à temps partiel : la durée hebdomadaire moyenne de travail définie au paragraphe B) du présent article.

Il est fait mention de ce cumul sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

Exemple : soit un salarié à temps plein dans un établissement dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

Semaine	Le salarié effectue	Crédit/débit pour la semaine (*)	Le cumul compensé est de (**)
1	37 H	+ 2 H (crédit)	+ 2 H
2	38 H	+ 3 H (crédit)	+ 5 H
3	33 H	- 2 H (débit)	+ 3 H
4	35 H	0	+ 3 H
(*) Le crédit/débit pour la semaine ne peut excéder + ou - 7 H			
(**) Le cumul compensé ne peut excéder 35 H			

D) Auto-programmation

Le dispositif repose sur une auto-programmation des salariés leur permettant de choisir leurs horaires dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement. Celui-ci fait apparaître les besoins en postes et les créneaux horaires correspondants pour une semaine donnée de travail. Il est affiché au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite semaine de travail.

Le programme de travail est alors composé par les salariés eux-mêmes compte tenu de leurs désiderata, de la législation du travail, des dispositions du présent article, du règlement ainsi que du plan de charge. Les salariés à temps partiel peuvent ainsi choisir de déroger aux plages de planification possibles fixées à leur contrat. Le programme de travail définitif est arrêté 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

L'enregistrement par le salarié de ses créneaux horaires sur le programme de travail est effectué pendant le temps de travail.

E) Nature des heures effectuées

Les heures effectuées par le salarié à temps plein dans les limites précisées au paragraphe C) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D). Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté trois jours avant le début de la semaine de travail sont des heures supplémentaires régies par les dispositions de l'article 31.

Les heures effectuées par le salarié à temps partiel dans les limites précisées au paragraphe C) ne sont pas considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D). Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté trois jours avant le début de la semaine de travail sont des heures complémentaires.

F) Rémunération

La rémunération répond au principe de mensualisation et ne tient pas compte des reports d'heures tels que précisés au paragraphe C).

En cas de rupture du contrat de travail du salarié est opérée sur le solde de tout compte une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps de travail.

**Article 33.5
Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement**

Relèvent de l'encadrement les agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 43 de la Convention Collective Nationale.

Cette catégorie de personnel doit pouvoir bénéficier d'une réduction de son temps de travail. À cette fin, les entreprises sont invitées à réfléchir à l'organisation des établissements, à leur fonctionnement afin de permettre un allégement de la charge de travail du personnel d'encadrement tout en maintenant la qualité des prestations de l'établissement.

La nature des activités du personnel d'encadrement, le niveau de ses responsabilités, le degré de complexité des fonctions et le degré d'autonomie dont il dispose dans l'exercice de celles-ci, conduisent à définir trois types d'encadrement pour lesquels des modalités spécifiques sont définies comme suit.

Article 33.5.1 : Cadres supérieurs

La nature de leurs fonctions, qui les conduisent notamment à exercer en partie certaines prérogatives attachées au pouvoir de direction se traduit par une très large autonomie dans le choix des moyens à mettre en oeuvre pour réaliser leur mission. À ce titre, ils sont exclus de toute référence à un horaire de travail.

Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, au moins égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 33.5.2 : Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission

Il s'agit principalement :

- des cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique,
- de cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux,
- de cadres assurant la direction d'un établissement de restauration.

Ces cadres disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et/ou celui de leurs équipes.

Ils relèvent nécessairement de la catégorie « cadres » niveau IV échelon 4 de la grille de classification de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure au montant obtenu par la formule :

$$[(Salaire horaire conventionnel minimum niveau IV échelon 4) \times (151,67 \text{ heures}) \times (12 \text{ mois})] \times 1,35$$

Pour ces cadres, la durée du travail est incontrôlable et ne peut valablement se décompter que par journées de travail.

L'accomplissement de leur mission doit s'inscrire dans une maîtrise des temps pour laquelle l'entreprise et le cadre concerné ont un rôle à jouer par un effort conjoint d'organisation.

Cet effort doit, pour une part, conduire à alléger la charge et donc à réduire la durée du travail du cadre. Pour une autre part, la réduction du temps de travail prend la forme d'une allocation qui ne peut être inférieure à 14 jours de repos annuels pris dans les conditions précisées à l'article 33.2. Compte tenu du mode de décompte de la durée

annuelle de travail précisé à l'article 29.2, la durée annuelle de travail pour cette catégorie ne peut être fixée à un seuil supérieur à 222 jours. Ce nombre est, le cas échéant, minoré des jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale).

En outre, ce nombre est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de la période de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant (Avenant n° 25). Ce nombre est arrondi, s'il y a lieu, à l'unité supérieure.

Article 33.5.3 : Autre personnel d'encadrement

Il s'agit principalement :

- des responsables d'établissement non cadres,
- du personnel d'encadrement placé sous l'autorité du directeur de l'établissement de restauration,
- de façon générale, d'un membre de l'encadrement ne répondant pas aux critères définis à l'article 33.5.2.

Ce personnel relève a minima de la catégorie « maîtrise » niveau III échelon 3 de la Convention Collective Nationale, dans les conditions prévues à l'article de la Convention Collective Nationale.

Pour ce personnel d'encadrement, la durée du travail est régie par les dispositions de l'article 29.

L'attention est appelée sur l'obligation de contrôle de la durée du travail visée à l'article 29.3 dont les modalités sont pleinement applicables à cette catégorie de personnel.

Lorsque le temps de travail de ce personnel n'est pas directement contrôlable, notamment du fait de la présence non permanente sur le site d'un supérieur hiérarchique, les entreprises mettent en oeuvre obligatoirement les dispositifs d'auto-contrôle appropriés (enregistrement électronique, déclarations individuelles, cahiers de présence) que les salariés concernés devront respecter.

La répartition de la durée du travail se fait comme pour les autres salariés conformément aux modes de répartition visés à l'article 33.

Un forfait d'heures supplémentaires peut être convenu avec le salarié dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le nombre d'heures supplémentaires concernées est précisé. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel afférent majoré des heures supplémentaires prévues dans le forfait.

Les heures supplémentaires forfaitées entrent pleinement dans le cadre des dispositions relatives aux heures supplémentaires prévues à l'article 31.

En tout état de cause, les personnels relevant de cette catégorie doivent lorsqu'ils jugent nécessaire de dépasser les horaires normalement programmés, solliciter expressément et au préalable le supérieur hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles telles que l'impossibilité de joindre ce dernier ou l'afflux imprévu de clientèle nécessitant une décision immédiate.

Si cette situation se révèle récurrente, un examen des causes en est effectué afin d'y porter remède éventuellement par une adaptation de l'organisation.

Article 33.6 Compte épargne temps

Un compte épargne temps pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 33.6.1 : Salariés bénéficiaires

Pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur, les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 33.6.2 : Tenue du compte

Les dates de début et de fin d'exercice, nécessairement annuel, sont fixées par l'employeur. Le compte est tenu par celui-ci. La situation du compte figure sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

Article 33.6.3 : Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les jours de repos supplémentaire laissés à la disposition du salarié, lorsque l'établissement met en oeuvre une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos conformément à l'article 33.2.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard un mois avant la fin de l'exercice le nombre de jours qu'il entend affecter au compte.

Article 33.6.4 : Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

-
- congé pour création d'entreprise,
 - congé sabbatique,
 - congé parental d'éducation,
 - congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé sauf accord de l'employeur. L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale d'une semaine.

Article 33.6.5 : Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Il est converti en heures de repos indemnifiables sur la base du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ en congé, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Article 33.6.6 : Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base du salaire réel qu'il aurait perçu au moment du départ en congé, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 33.6.7 : Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 33.6.8 : Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

En cas de cession d'activité, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

- soit la valeur du compte est soldée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de rupture du contrat de travail,
- soit, avec l'accord du salarié, la valeur du compte est transférée dans la nouvelle entreprise, la gestion du compte étant alors régie par les dispositions en vigueur dans cette dernière.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte pour l'un des motifs énoncés à l'article R. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 2.5 Congés annuels

L'article 37 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide est annulé et remplacé par le texte suivant :

Article 37 Congés annuels

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1^{er} avril.

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, étant précisé que :

-
- 12 jours ouvrables de ce congé (ou 10 jours ouvrés) compris entre deux repos hebdomadaires, sont obligatoirement pris en une seule fois, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
 - les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ne donnent pas lieu à des jours supplémentaires pour fractionnement en application de la dérogation prévue à l'article L. 223-8 du code du travail, 4^{ème} alinéa, sauf si l'employeur a été amené à refuser au salarié de les prendre, par fraction ou en totalité, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Un congé sans solde, d'un mois maximum, accolé au congé principal et non fractionnable, est accordé aux salariés d'outre-mer ou de nationalité étrangère (hors Union Européenne) sur leur demande.

Article 3 Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les parties entendent que la réduction du temps de travail s'effectue sans perte de salaire.

Conscientes toutefois des conséquences de cet objectif sur l'équilibre économique des entreprises, les parties décident d'adopter un calendrier de mise en oeuvre échelonnée des dispositions retenues.

Article 3.1 Rémunération des salariés effectuant plus de 151,67 heures mensuelles

A) Modalités de maintien de salaire

Les salariés présents à l'effectif de l'établissement la veille du jour d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail (soit au plus tard le 31 octobre 1999) et effectuant plus de 151,67 heures mensuelles, (soit 151 heures 40 minutes), bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre :

- leur rémunération mensuelle versée pour le mois de travail précédent ladite entrée en vigueur (soit au plus tard le mois d'octobre 1999) ;
- et cette rémunération multipliée par 151,67 heures et divisée par le nombre d'heures mensuel de base (soit 169 heures pour 39 heures hebdomadaires).

La rémunération à prendre en compte est la rémunération de base du salarié à l'exclusion de toute prime ou accessoire de salaire quelle qu'en soit la nature.

Ainsi, la rémunération du salarié se compose dès l'application de la réduction du temps de travail de :

— sa rémunération mensuelle de base établie au prorata pour 151,67 heures sans que celle-ci puisse être inférieure au minimum conventionnel de ses niveau et échelon ;

— une indemnité dégressive de réduction du temps de travail,

la somme des deux éléments étant égale à la rémunération du mois précédent l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Exemple :

Dans un établissement donné, la réduction du temps de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 1999. Un salarié travaillant 39 heures par semaine perçoit pour le mois de septembre 1999 une rémunération de base de 10 000,00 F.

Après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, sa rémunération devient :

Rémunération de base : $10\ 000 \times 151,67 / 169$	8 975,56 F
Indemnité dégressive	1 024,44 F
Total	10 000,00 F

L'indemnité dégressive de réduction du temps de travail figure sur le bulletin de paye et constitue un élément de rémunération. Elle s'ajoute à la rémunération de base pour la détermination de l'assiette de calcul des primes et avantages normalement assis sur la rémunération de base.

Cette indemnité a pour cause la réduction du temps de travail et ne continuera à être versée qu'en présence d'un horaire réduit tel que résultant de l'application du présent avenant.

Au jour d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, et jusqu'au 31 décembre 2001, l'indemnité dégressive de réduction du temps de travail est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération versées au salarié, que ces augmentations interviennent notamment en application des revalorisations des rémunérations mini-

males conventionnelles, en application d'un accord d'entreprise ou à titre individuel, sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise.

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité de réduction du temps de travail n'a pas disparu, son montant au 1^{er} janvier 2002 est incorporé à la rémunération mensuelle de base du salarié.

B) Situation des salariés régis par un forfait d'heures

Dans l'hypothèse où serait conclu un forfait d'heures supplémentaires, il est précisé que, en aucun cas, le forfait d'heures supplémentaires évoqué à l'article 2.4 (article 33.5.3 modifié de la Convention Collective Nationale) ne peut constituer un moyen permettant de réduire en apparence le temps de travail à rémunération constante.

Ainsi, pour un salarié travaillant 39 heures par semaine avant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, l'employeur ne peut se contenter de proposer une modification du contrat de travail pour transformer, à rémunération constante, 39 heures en un forfait de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires.

Si l'employeur souhaite que le salarié continue d'effectuer 39 heures, il devra procéder en deux étapes :

1^{ère} étape : réduction du temps de travail à 35 heures avec maintien de la rémunération dans les conditions décrites dans le présent article.

2^{ème} étape : conclusion d'un forfait d'heures supplémentaires payées en sus, dans le respect des dispositions de l'article 31.

C) Prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail

Par ailleurs, les salariés dont le temps de travail est réduit bénéficient d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail, qui ne s'incorpore pas à la rémunération de base. Cette prime est versée en une seule fois à chacune des échéances suivantes : 31 juillet 2000 et 31 juillet 2001. Pour chacune de ces échéances, son montant est déterminé comme suit en fonction du classement des salariés à la date de versement :

Niveau I	816 F
Niveau II.1	841 F
Niveau II.2	863 F
Niveau II.3	891 F
Niveau III.1	927 F
Niveau III.2	955 F
Niveau III.3	998 F
Niveau IV.1	1 112 F
Niveau IV.2	1 140 F
Niveau IV.3	1 183 F
Niveau IV.4	1 254 F

Cette prime exceptionnelle est versée aux salariés ayant bénéficié de la réduction du temps de travail et appartenant à l'effectif de l'entreprise :

- la veille du jour de mise en application de la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit au plus tard le 31 octobre 1999 (sous réserve des dispositions de l'article 5.2) et,
- au jour de versement de ladite prime.

Article 3.2 Rémunérations minimales conventionnelles

Les salaires minima garantis visés à l'article paragraphe 2 de la Convention Collective Nationale sont établis au pro rata à compter du 1^{er} novembre 1999 sur la base d'une durée du travail mensuelle de 151,67 heures.

Ces minima qui, en toute hypothèse, ne peuvent être inférieurs au montant du SMIC horaire multiplié par 151,67 heures, sont revalorisés comme suit :

Salaires minima garantis	1 ^{er} novembre 1999 (*)	1 ^{er} novembre 2000	1 ^{er} novembre 2001
--------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

	+ 4 %	+ 4 %	+ 3 %
(*) par rapport aux salaires horaires minima en vigueur au 1 ^{er} janvier 1999.			

Ainsi, aux échéances fixées ci-dessus, les taux horaires minima garantis seront les suivants :

Niv.	Éch.	Taux horaires minima au 1 ^{er} janvier 1999	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 1999 + 4 %	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 2000 + 4 %	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 2001 + 3 %
I	1	40,22	41,83	43,50	44,81
I	2	40,22	41,83	43,50	44,81
II	1	41,47	43,13	44,86	46,21
II	2	42,53	44,23	46,00	47,38
II	3	43,94	45,70	47,53	48,96
III	1	45,69	47,52	49,42	50,90
III	2	47,09	48,97	50,93	52,46
III	3	49,21	51,18	53,23	54,83
IV	1	54,83	57,02	59,30	61,08
IV	2	56,23	58,48	60,82	62,64
IV	3	58,34	60,67	63,10	64,99
IV	4	61,86	64,33	66,90	68,91

Les salaires minima mensuels sont obtenus en multipliant les taux horaires ci-dessus par 151,67 heures.

Les majorations applicables au 1^{er} janvier 1999, prévues à l'article et de la Convention Collective Nationale pour les échelons 2 du niveau I pour 169 heures sont établies au prorata pour 151,67 heures :

- Article 44.2 b : 1 176 F
- Article 44.2 c : 2 163 F

Les montants ainsi définis sont revalorisés dans les mêmes conditions que les rémunérations minimales conventionnelles sur la période considérée, soit jusqu'au 1^{er} novembre 2001.

Par ailleurs, dans un délai de trois mois suivant l'échéance du calendrier de revalorisation ci-dessus, soit avant le 31 janvier 2002, s'ouvriront de nouvelles négociations sur les salaires minima conventionnels.

Article 4

Dispositions particulières applicables aux entreprises qui décident de conclure une convention de réduction du temps de travail

Préambule

Les dispositions énoncées ci-après visent à permettre aux entreprises qui le souhaitent d'anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre d'un dispositif aidé.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer directement ces dispositions à compter de leur extension sans accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire. Elles auront toutefois la possibilité de conclure un tel accord, si elles le souhaitent, soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux soit, si elles n'en disposent pas, dans les conditions précisées au 4^{ème} alinéa du présent préambule.

Les entreprises de 50 salariés ou plus devront conclure un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, soit, si elles n'en disposent pas, dans les conditions précisées à l'alinéa suivant.

En toute hypothèse, et ce quel que soit leur effectif, les entreprises ou établissements qui ne disposent pas de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, pourront conclure un accord collectif avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer. Les modalités

de mise en oeuvre de ce mandat devront, dans cette éventualité, être conformes aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 4.1 Entreprises de moins de 50 salariés

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux très nombreuses petites et moyennes entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies dans le présent accord de conclure auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) une convention de réduction collective de la durée du travail sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

Toutefois ces entreprises ont la possibilité, si elles le souhaitent, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, soit si elles n'en disposent pas dans les conditions précisées ci-dessus, au 4^{ème} alinéa du préambule de l'article 4.

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre du développement de l'emploi (offensif). Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi (défensif).

Les entreprises concernées pourront conclure de telles conventions avec la DDTEFP sous réserve de respecter les dispositions ci-après.

Article 4.1.1 Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail. Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

Article 4.1.2 Durée du travail

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, la durée du travail pour l'ensemble du personnel à temps complet dans l'entreprise est réduite d'au moins 10 % et porte le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, et au plus tard le 1^{er} novembre 1999, sous réserve des dispositions de l'article 5.2.

L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

L'entreprise réduit donc de 10,26 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaires avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée conventionnelle du travail à 35 heures hebdomadaires. Pour bénéficier des aides pour les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires, leur temps de travail doit être réduit de 10 %.

Par accord d'entreprise, la réduction du temps de travail peut être portée à 15 %.

Les salariés à temps partiel peuvent également bénéficier de cette réduction du temps de travail formalisée au travers d'un avenant au contrat de travail.

La réduction du temps de travail doit être appliquée au personnel d'encadrement.

Article 4.1.3 Répartition du temps de travail

L'ensemble des dispositions de l'article 2 du présent avenant s'applique dès l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'entreprise met en oeuvre les modes de répartition du temps de travail les plus adéquats dans un cadre hebdomadaire, annuel au travers de la modulation, ou pluriannuel dans le cadre du compte épargne temps. Dans cette dernière hypothèse, lorsque la réduction du temps de travail est opérée par attribution de jours de repos supplémentaire, l'affectation au compte épargne temps de ces congés concerne au maximum la moitié du nombre de ces jours. Les jours ainsi épargnés doivent être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture des droits.

Les partenaires sociaux rappellent les garanties énoncées au sein de l'accord sur le temps partiel relatif à la priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein, dont bénéficient les salariés à temps partiel. Ce dispositif

s'applique lorsque des heures de travail sont rendues disponibles du fait du passage à 35 heures dans l'entreprise. S'agissant du personnel d'encadrement, les modalités relatives à la durée du travail doivent être également conformes aux modalités visées à l'article 2 précité.

Article 4.1.4 **Développement de l'emploi**

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher au moins 6 % de salariés équivalent temps plein (151,67 heures) conformément à un calendrier prévisionnel affiché qui précise les catégories professionnelles concernées par lesdites embauches.

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 421-2 du code du travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Article 4.1.5 **Maintien des effectifs**

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail conformément à un calendrier prévisionnel affiché qui précise les catégories professionnelles concernées par lesdites embauches. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la convention.

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le transfert des contrats de travail des salariés de l'entité transférée s'impose tant au cédant qu'au cessionnaire et aux salariés concernés. Dans ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 4.3.

Article 4.1.6 **Rémunération**

Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail selon les modalités précisées à l'article 3.1-A) du présent avenir.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est réduite, bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dans les mêmes conditions, sur la base du salaire perçu avant la réduction du temps de travail.

Cette indemnité a pour cause la réduction du temps de travail et ne continuera à être versée qu'en présence d'un horaire réduit tel que résultant de l'application du présent avenir.

Ces salariés bénéficient en outre d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail répondant aux modalités définies à l'article 3.1-C) du présent avenir. Le salarié à temps partiel dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, bénéficie également de cette prime exceptionnelle. Cette dernière est alors calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

Article 4.1.7 **Modalités de suivi**

Les deux premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les six mois, aux représentants du personnel, ou à défaut aux salariés, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de la programmation du temps de travail mise en place. Les trois années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

Article 4.2 **Entreprises de 50 salariés et plus**

En raison des spécificités du secteur, les partenaires sociaux définissent certaines dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés et plus qui décident de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail.

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi (offensif). Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi (défensif).

Les entreprises pourront conclure de telles conventions avec la DDTEFP dès la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.2.1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

Article 4.2.2 **Accord d'entreprise ou d'établissement**

Les entreprises de 50 salariés ou plus peuvent conclure un accord d'entreprise ou d'établissement sur la réduction anticipée du temps de travail. L'accord peut prévoir un périmètre particulier d'application par exemple pour un service, un site d'intervention ou des catégories fonctionnelles de salariés, dès lors que ce périmètre constitue une unité de travail technique ou économique cohérente posant des problèmes spécifiques d'organisation du travail.

L'accord précise les modalités de la réduction du temps de travail applicables aux salariés employés à temps partiel et au personnel d'encadrement.

Article 4.2.3 **Durée du travail**

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement et au plus tard le 1^{er} novembre 1999 sous réserve des dispositions de l'article 5.2, la durée du travail pour l'ensemble du personnel à temps complet compris dans le champ d'application de l'accord d'entreprise ou d'établissement est réduite de 10 % et porte le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus.

L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

L'entreprise réduit donc de 10,26 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaires, lui permettant de bénéficier des aides pour ces salariés. Pour bénéficier des aides pour les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires, leur temps de travail doit être réduit de 10 %.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement peut porter à 15 % la réduction anticipée du temps de travail, dans ce cas l'accord précisera les engagements de l'entreprise en matière de développement de l'emploi.

Article 4.2.4 **Développement de l'emploi**

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent temps plein (151,67 heures).

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 421-2 du code du travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche et dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embau-

cheront pour au moins la moitié des 6 %, soit des jeunes de moins de 27 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Article 4.2.5 Maintien des effectifs

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la convention.

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le transfert des contrats de travail des salariés de l'entité transférée s'impose tant au cédant qu'au cessionnaire et aux salariés concernés. Dans ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 4.3.

Article 4.2.6 Rémunération

Sauf dispositions particulières fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement, au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail selon les modalités précisées à l'article 3.1-A) du présent avenir.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est réduite, bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dans les mêmes conditions, sur la base du salaire perçu avant la réduction du temps de travail.

Cette indemnité a pour cause la réduction du temps de travail et ne continuera à être versée qu'en présence d'un horaire réduit tel que résultant de l'application du présent avenir.

Ces salariés bénéficient en outre d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail répondant aux modalités définies à l'article 3.1-C) du présent avenir. Le salarié à temps partiel dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, bénéficie également de cette prime exceptionnelle. Cette dernière est alors calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

Article 4.2.7 Contenu de l'accord

En complément des dispositions du présent chapitre, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit indiquer notamment :

- les modalités d'organisation du travail mises en place et les modalités éventuelles de répartition du temps de travail en application des dispositions légales ou conventionnelles visées notamment à l'article 2 du présent avenir ;
- les catégories professionnelles dans lesquelles vont intervenir les embauches en contrepartie de la réduction du temps de travail conformément à un calendrier prévisionnel ;
- les dispositions spécifiques à l'encadrement ;
- la date d'entrée en vigueur de l'accord et de la réduction anticipée du temps de travail, éventuellement ;
- les modalités du suivi de l'accord.

Article 4.3 Périmètre de référence en cas de cession ou d'acquisition d'établissement

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le cédant et/ou le cessionnaire ayant conclu une convention aidée préalablement à la cession, sont invités à se rapprocher de la DDTEFP en vue d'examiner avec elle les conséquences de la cession sur le périmètre de référence.

Article 5 Dispositions finales

Article 5.1 Mise en place de l'avenant

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent avenir se substituerait à celles-ci ou feraient l'objet d'une adaptation mais ne pourraient se cumuler. En outre, les dispositions du présent avenir ne se cumulent pas avec des avantages de même nature en vigueur dans l'entreprise.

Article 5.2 **Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 5.3 **Désignation ou modification de l'avenant**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective Nationale.

Article 5.4 **Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant**

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation de l'avenant, composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signataires.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en oeuvre du présent avenant.

La commission de suivi et d'interprétation est saisie par écrit, par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la demande.

La commission de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés par le Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide (SNARR).

Les frais exposés par les représentants des organisations syndicales sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5 c de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 29 juin 1995.

Article 5.5 **Extension de l'avenant**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988.

Avenant n° 27 du 14 juin 2000

[Étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, applicable à compter du 24 février 2002]

Préambule

Les partenaires sociaux ont négocié et conclu, au sein de la branche de la restauration rapide, un avenant n°25 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la restauration rapide, le 15 avril 1999.

Ce texte s'inscrit dans le mouvement législatif introduit par la loi du 13 juin 1998 et poursuivi par la loi du 19 janvier 2000 visant notamment à réduire la durée légale du travail.

La succession de ces différentes lois nécessite la conclusion d'un avenant technique visant à adapter les textes nés de la volonté des partenaires sociaux aux exigences de la loi et en particulier de la loi du 19 janvier 2000 qui est venue modifier le cadre législatif de la durée du travail dans des conditions non prévisibles par les partenaires sociaux au moment où ils ont entendu, par la voie de la négociation, créer les normes applicables au secteur de la restauration rapide. Cet avenant vise également à tenir compte des réserves et exclusions contenues dans l'arrêté d'extension.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 modifié par avenant n° 15 du 22 février 1996, étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Article 2 Articles amendés

2-1 Article 29 relatif à la Durée du travail

L'avenant n° 25 à la Convention Collective Nationale de la restauration rapide, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps du travail a été conclu le 15 avril 1999.

L'article 2.2 « durée du travail », modifie notamment l'article 29 de la convention collective dont le nouvel article 29.1 précise la définition du travail effectif entendu par les parties lors de la conclusion de cet avenant :

« La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail ».

— Dans sa rédaction à la date de signature de l'avenant n° 25, l'article L. 212-4 excluait expressément de la durée effective de travail le temps nécessaire à l'habillage.

C'est sur cette base que les signataires de l'avenant n° 25 se sont entendus pour organiser la réduction du temps de travail.

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a modifié l'article L. 212-4 et indiqué que :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

En conséquence de quoi, les parties sont convenues d'ajouter un article 29.6 à la convention collective dont le texte suit :

Article 29.6 Temps d'habillage et de déshabillage

Au sein d'une entreprise ou d'un établissement, tout ou partie des salariés peuvent se voir imposer le port d'une tenue de travail.

Lorsque l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, l'employeur opte, pour l'ensemble des salariés concernés de l'entreprise ou de l'établissement, pour l'une des contreparties suivantes, à effet du 1^{er} janvier 2001 :

a)

Première contrepartie possible :

1. Bénéfice de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables au jours de congés légaux et

2. Prise en charge par l'employeur des cotisations :

— destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %,

— destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %,

du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n°21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire.

b)

Deuxième contrepartie possible (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002) :

- bénéfice d'un régime « frais de santé » choisi par l'entreprise et relatif au remboursement de frais de soins médicaux, en complément des prestations de Sécurité sociale.

Ce régime peut être :

- « obligatoire » : dans ce cas, il est mis en oeuvre conformément aux dispositions légales en vigueur après un référendum ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement lorsqu'une partie de la cotisation est à la charge du salarié,

- « facultatif » : ce qui signifie que le salarié est libre d'y adhérer ou non, l'employeur devant avoir proposé le régime au salarié contre décharge.

Obligatoire ou facultatif, le régime doit répondre aux critères suivants :

-
- la contribution de l'employeur est de 50 % ou plus de la cotisation totale,
 - la contribution mensuelle de l'employeur ne peut être inférieure à 3 fois le « minimum garanti » (MG),
 - l'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime ne peut dépasser 6 mois,
 - en cas de régime « facultatif », un délai de carence de 3 mois peut être imposé au salarié s'il opte pour le régime en cours de contrat s'il n'a pas souhaité y adhérer lors de son embauche ou dans un délai de 2 mois suivant la mise en oeuvre du régime. Dans l'hypothèse où le salarié résilie son adhésion, il ne lui sera possible d'adhérer à nouveau qu'après une période de carence prévue par le régime.

NB : Il sera considéré que cette contrepartie possible est remplie lorsque l'entreprise transforme un régime facultatif déjà mis en oeuvre en un régime obligatoire, sous réserve que les prestations de ce dernier soient au moins du même niveau et que la cotisation à la charge du salarié soit inférieure.

- Dans l'éventualité où les salariés bénéficieraient d'un régime équivalent déjà mis en place au jour de signature du présent avenant, l'employeur :

1. prend en charge les cotisations :

- destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %
- destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %

du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n°21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire et

2. fait bénéficier le salarié d'un demi jour ouvrable de congé supplémentaire par an acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux.

Article c)

Il est toutefois précisé que sont dispensés de ces contreparties les entreprises ou établissements :

- qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif,
- qui prévoient d'autres contreparties dans le cadre d'un accord collectif ou d'établissement.

2-2

L'article 31.4 est annulé et remplacé comme suit :

**Article 31.4
Repos compensateur de remplacement**

L'entreprise peut au choix :

- payer les heures supplémentaires et les bonifications ou majorations y afférentes,
- remplacer, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des bonifications ou majorations y afférentes par un repos de remplacement d'une durée équivalente.

Les dispositions de l'alinéa précédent n'exonèrent pas l'entreprise d'accorder, s'il y a lieu, le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

2-3

L'article 33.4 relatif au dispositif d'horaires individualisés

Pour tenir compte des dispositions du nouvel article L. 212-4-6 du code du travail, l'article 33.4 est annulé et remplacé comme suit :

**Article 33.4
Temps partiel modulé⁽¹⁾**

(1) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant :

- les catégories de salariés concernés ;
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- la durée de travail pendant les jours travaillés ;
- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.

(Arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002)

**A.
Généralités**

Les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre un dispositif de temps partiel modulé applicable aux salariés à temps partiel sur une durée définie par l'entreprise et qui ne peut être supérieure à 12 mois.

Ce dispositif vise à concilier tout à la fois les impératifs de service aux clients et l'aspiration des salariés à mieux choisir leurs horaires dans le cadre d'une concertation organisée entre les salariés eux-mêmes. Il se traduit par une auto-programmation des salariés dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement.

Un règlement est préalablement établi. Il précise les règles de fonctionnement devant être respectées par les salariés comme par la direction de l'établissement.

Le dispositif et son règlement sont, s'il y a lieu, soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Il est souligné qu'un tel dispositif doit reposer sur un réel consensus au sein de l'établissement. Par ailleurs, les entreprises sont incitées à organiser une formation préalable du personnel de nature à en assurer le bon fonctionnement.

Dans l'hypothèse où le fonctionnement du dispositif se révélerait insatisfaisant, il y serait mis fin. La programmation de la modulation organisée par l'employeur serait de nouveau mise en oeuvre dans les conditions prévues à l'article35 (modifié par l'avenant n° 24).

B. Durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail se définit comme suit :

- Contrats hebdomadaires : la durée de travail prévue au contrat
- Contrats mensuels : la durée hebdomadaire obtenue par la formule suivante durée mensuelle du contrat / 4,33

C. Reports d'heures

Des reports d'heures d'une semaine à une autre sont possibles dans les conditions ci-après.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B. du présent article, constituent un crédit d'heures pour le salarié.

Les heures non effectuées chaque semaine en deçà de la durée hebdomadaire moyenne de travail visée au paragraphe B. du présent article, constituent un débit d'heures pour le salarié.

Débits et crédits d'heures se compensent dans les limites précisées ci-après.

Au terme d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite de 6 heures.

Il est précisé que pour l'appréciation de ce seuil doivent être déduits de la durée hebdomadaire de travail visée au paragraphe B. ci-dessus :

- les jours de congé,
- les jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article40 de la Convention Collective Nationale),
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif de modulation, recrutement ou départ en cours de semaine,
- les jours de repos (cf. article33.2 de la Convention Collective Nationale).

Le cumul compensé des crédits et débits d'heures d'un salarié sur la période de modulation ne peut excéder la durée hebdomadaire moyenne de travail définie au paragraphe B. du présent article.

Il est fait mention de ce cumul sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci.

D. Auto-programmation

Le dispositif repose sur une auto-programmation des salariés leur permettant de choisir leurs horaires dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement. Celui-ci fait apparaître les besoins en postes et les créneaux horaires correspondants pour une semaine donnée de travail. Il est affiché au moins 15 jours calendaires avant le début de ladite semaine de travail.

Le programme de travail est alors composé par les salariés eux-mêmes compte tenu de leurs desiderata, de la législation du travail, des dispositions du présent article, du règlement ainsi que du plan de charge. Les charges à temps partiel peuvent ainsi choisir de déroger aux plages de planification possibles fixées à leur contrat. Le programme de travail définitif est arrêté 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

L'enregistrement par le salarié de ses créneaux horaires sur le programme de travail est effectué pendant le temps de travail.

E.

Nature des heures effectuées (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002)

Les heures effectuées par le salarié dans les limites précisées au paragraphe C. ne sont pas considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D. Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté trois jours avant le début de la semaine de travail sont des heures complémentaires.

F. Rémunération

La rémunération répond au principe de mensualisation et ne tient pas compte des reports d'heures. Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié, est opérée sur le solde de tout compte une régularisation de sa rémunération sur la base du temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique le salarié licencié conserve, s'il y a lieu le supplément de la rémunération lissée qu'il a perçu par rapport à son temps effectif de travail.

2-4

Les alinéas 2 à 4 de l'article 33.6.8 sont annulés et remplacés comme suit :

Article 33.6.8

Cessation et transmission au compte (alinéas 2 à 4)

« En cas de cession d'activité, voire en cas de mutation du salarié dans une autre société du même groupe, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

— soit la valeur du compte est soldée dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de rupture du contrat de travail,

— soit, avec l'accord du salarié, la valeur du compte est transférée dans la structure d'accueil, la gestion du compte étant alors régie par les dispositions en vigueur dans cette dernière. »

Article 3 Dispositions finales

Article 3.1

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Article 3.2 Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective Nationale.

Article 3.3 Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Période d'essai

Avenant du 12 mars 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Préambule

Les organisations syndicales et patronales de la branche de la restauration rapide ont constaté l'absence d'une clause spécifique aux Très Petites Entreprises (TPE) dans l'Avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'Avenant 69 signé le 30 avril 2024.

Les parties signataires conviennent en conséquence des dispositions suivantes

1 - Au sein de l'Avenant 1 du 8 novembre 2024, les organisations syndicales et patronales ont rectifié la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. La rédaction suivante a été adoptée :

(Voir CCN, Dispositions générales, art. 9.)

2 - Par ce présent Avenant et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les organisations syndicales et patronales s'entendent sur le fait que les dispositions de l'Avenant 1 du 8 novembre 2024 à l'Avenant 69 du 30 avril 2024 ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelque soit leur taille, y compris aux Très Petites Entreprises (TPE), pour les raisons ci-dessous.

La durée de la période d'essai, telle que définie dans l'article 9 ci-dessus, est en effet adaptée aux besoins et aux spécificités des entreprises de toutes tailles, y compris celles de moins de 11 salariés (TPE), compte tenu :

- Du principe d'égalité de traitement : La période d'essai vise à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son poste et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent. Cette nécessité est commune à toutes les entreprises, quelle soit leur taille.

- De l'absence de contraintes excessives pour les TPE : les durées de période d'essai retenues dans l'Avenant 1 du 8 novembre 2024 restent conformes aux durées maximales légales fixées par le Code du travail (Article L. 1221-19). Ces durées offrent aux TPE une flexibilité suffisante sans générer de contraintes administratives ou de complexité supplémentaire.

L'ensemble des dispositions de l'Avenant 1 du 8 novembre 2024 sont par conséquent applicables à toutes les TPE de la Branche.

Régime de prévoyance

Avenant n° 21 du 5 mars 1998

[Étendu par arr. du 5 juin 1998, JO 13 juin 1998, modifié par arr. du 30 juin 1998, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 1998, élargi au secteur d'activité de la restauration livrée par arr. du 26 oct. 1998, JO 5 nov.]

Mod. par Avenant 21 déc. 2005, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable du 1^{er} janv. 2005 au 31 déc. 2005.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la restauration rapide ont souhaité mettre en œuvre et développer une action sociale tenant compte des spécificités des salariés travaillant dans leur secteur d'activité et se donner les moyens financiers d'y parvenir.

Celle-ci est destinée à faire face aux besoins exprimés par la profession :

- de garanties de prévoyance collective,
- d'actions à caractère social.

Les organisations professionnelles ont entamé une réflexion sur l'organisation de l'action sociale et décidé de s'arrêter aux termes du présent avenant appelé à se substituer dans toutes ses dispositions à l'avenant n° 5 à la Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, relatif au régime de prévoyance complémentaire.

L'accord est conclu en application de l'article 22 de la convention collective.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés ayant au minimum 3 mois d'ancienneté continue dans la profession, dont l'activité entre dans le champ professionnel d'application de l'article 1 de la Convention collective nationale de la restauration rapide.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de restauration rapide établis en France métropolitaine ou dans les départements d'Outre-mer.

Article 2 **Développement de l'action sociale et financement**

Mod. par Avenant 21 déc. 2005, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable du 1^{er} janv. 2005 au 31 déc. 2005.

Le présent accord a pour objet d'assurer aux salariés de la branche professionnelle des garanties sociales, gérées paritairement, sous forme de :

- capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation et rente de conjoint, frais d'obsèques,
- aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

À cette fin, les parties au présent avenant décident de créer un fonds d'action sociale, qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre, à la disposition des salariés de la restauration rapide, une action sociale cohérente et efficace, suppose la participation au financement du fonds d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

2.1 **Montant des cotisations**

2.1.1

(Avenant 21 déc. 2005, étendu)

Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques sera appelée, pour l'année 2005, au taux de 0,11 % de la masse salariale brute du personnel affilié, aux lieu et place du taux de 0,16 %, selon le barème suivant :

Garanties	Taux contractuel	Taux d'appel 2005
Décès, Invalidité absolue et définitive	0,12 %	0,08 %
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,04 %	0,03 %
Total	0,16 %	0,11 %

Les cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale restent inchangées.

L'organisme gestionnaire procédera à la régularisation du montant des cotisations des entreprises adhérentes pour l'année 2005, lors de la réception des déclarations annuelles des salariés 2005 (DADS) permettant l'ajustement des comptes sur les masses salariales.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

2.1.2. **Cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale**

La cotisation destinée à financer le fonds d'action sociale est fixée à 0,14% de la masse salariale brute du personnel affilié.

La cotisation est obligatoire et répartie de la manière suivante :

- 50% à charge de l'employeur,
- 50% à charge du salarié.

2.2 **Payement de la cotisation**

Le payement des cotisations se fera par appel trimestriel établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de travail constaté par un certificat médical, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19 b et 20 de la Convention collective nationale, est épousé.

Article 3 **Garanties de prévoyance**

Les garanties sont les suivantes :

3.1 Capital décès

- Célibataire, veuf, divorcé : 150% du salaire annuel brut de l'assuré,
- marié, concubin notoire : 200% du salaire annuel brut de l'assuré,
- par personne à charge : + 25% du salaire annuel brut de l'assuré.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 mois du SMIC mensuel, sur la base de 169 heures, en vigueur au moment du décès.

Le capital décès sera versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé,
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, aux petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à la succession.

Par une désignation écrite du bénéficiaire, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

Double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint ou le concubin désigné survivant et non remarié décède à son tour, alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100% de celui versé au moment du 1^{er} décès.

3.2 Rente éducation

Une rente éducation est attribuée dès le décès ou dès la constatation d'une invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) du salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans la profession :

- jusqu'au 10^e anniversaire : 7% du salaire annuel brut de l'assuré,
- du 10^e au 14^e anniversaire : 18% du salaire annuel brut de l'assuré,
- du 14^e au 21^e anniversaire, ou 25^e anniversaire en cas de poursuite des études : 20% du salaire brut de l'assuré.

Elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

La rente est réglée tous les trimestres avec une revalorisation annuelle.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 21 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études), sauf pour les enfants dont l'état d'invalidité (3^e catégorie) a été constaté, par la Sécurité Sociale, avant leur 21^e anniversaire. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

3.3 Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à charge, il sera versé au conjoint une rente de conjoint égale à 10% du salaire annuel brut de l'assuré jusqu'à 60 ans et au plus pendant 10 ans.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes éducation et de conjoint continueront à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les rentes seront maintenues au niveau atteint.

3.4 Frais d'obsèques

Si l'assuré n'a ni enfant à charge, ni conjoint, il sera versé, à un ayant-droit désigné par l'assuré, une allocation pour frais d'obsèques égale à la moitié du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

3.5 Invalidité absolue et définitive (3^e catégorie)

Sous réserve d'une ancienneté de 3 mois continue dans la profession, tout salarié âgé de moins de 65 ans et considéré par la Sécurité Sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle, bénéficie du versement du capital suivant :

- célibataire, veuf, divorcé : 150% du salaire brut annuel de l'assuré,
- marié, concubin notoire : 200% du salaire annuel brut de l'assuré,
- par personne à charge : + 25% du salaire annuel brut de l'assuré.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Si ce salarié est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, il bénéficie en outre, du versement d'un capital égal à 40% de son salaire annuel brut.

3.6 Modalités de gestion

Les modalités de gestion autres que celles figurant dans le présent avenant sont prévues dans les titres I (Dispositions générales) et II (Dispositions spécifiques au régime décès-invalidité permanente et totale) du règlement de prévoyance d'ISICA-Prévoyance.

Article 4 Paiement des prestations

Les prestations sont payables dans un délai de 8 jours après réception du dossier complet par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des documents devant être fournis par l'ayant-droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un dossier complet dans un délai d'une semaine.

Article 5 Actions à caractère social

Afin de faire face aux besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une action sociale, définie paritairement et destinée à assurer aux salariés de la branche, les aides suivantes :

— aides exceptionnelles aux plus défavorisés, confrontés à des situations particulières.

D'autres catégories d'aides pourront ultérieurement remplacer ou être ajoutées à celles qui précèdent en fonction des besoins identifiés et des ressources disponibles.

Les aides financières susceptibles d'être versées au titre de l'action sociale seront déterminées au cas par cas, après étude des dossiers présentés auprès du fonds d'action sociale défini à l'article 6 et selon des priorités arrêtées chaque année.

Les dossiers d'aides individuelles seront instruits dans des conditions garantissant la confidentialité requise.

Article 6 Fonds d'action sociale

Il est créé, entre les organisations signataires, un fonds d'action sociale qui prend la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Le fonds d'action sociale doit :

- définir les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle,
- déterminer l'affectation annuelle des ressources et des excédents,
- instruire les dossiers d'action sociale.

Le fonds d'action sociale ainsi créé est administré par un Conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- un titulaire et suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Le suppléant ne siège qu'en l'absence du titulaire.

Lors de la première réunion, le Conseil d'administration du fonds d'action sociale élit, pour une période de deux ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Il se réunit en tant que de besoin, et au moins 2 fois par an. Il fixe ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

Pour permettre le fonctionnement du fonds d'action sociale, un prélèvement sur les ressources du fonds est affecté à l'indemnisation des organisations professionnelles et syndicales signataires.

Son montant est fixé annuellement par la commission paritaire professionnelle nationale de la restauration rapide, sur proposition du Conseil d'administration du fonds d'action sociale et réparti pour un tiers entre les organisations représentant les employeurs et pour deux tiers et à parts égales, entre les organisations représentant les salariés.

Article 7 **Collecte des cotisations**

Les partenaires sociaux de la restauration rapide considèrent qu'ils doivent avoir une vision complète et précise des ressources et de leur utilisation tant au titre du régime de prévoyance que dans le cadre du fonds d'action sociale.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ils conviennent de désigner l'ISICA PRÉVOYANCE comme organisme assureur des risques définis aux points 3.1et3.5 de l'article3 du présent avenant, et l'OCIRP, comme organisme assureur des risques définis aux points3.2, 3.3 et3.4 de l'article3 du même avenant.

Les entreprises relevant du présent avenant, qui n'adhèrent pas à l'ISICA-Prévoyance, rejoindront cette institution dans les 12 mois suivant la date d'effet dudit avenant.

La collecte des cotisations correspondant au régime de prévoyance est confiée à ISICA PRÉVOYANCE, cette dernière recevant les cotisations et gérant les risques définis aux points 3.2,3.3 et 3.4 de l'article 3 du présent avenant pour le compte de l'OCIRP.

D'autre part, les signataires du présent accord décident dans un but de simplification administrative, de confier la collecte de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale à ISICA PRÉVOYANCE.

Article 8 **Commission de suivi de l'accord**

Il est créé une commission de suivi de l'accord de la restauration rapide.

Elle est composée des signataires de l'accord comme suit :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés,
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fonctionnement du fonds d'action sociale et leur financement respectif.

En fonction des constats en résultant et au regard notamment du rapport transmis par ISICA PRÉVOYANCE, en application de l'article9 du présent avenant et du rapport fourni par le fonds d'action sociale, la commission de suivi peut proposer à la Commission Paritaire Professionnelle Nationale de la Restauration Rapide l'aménagement des présentes dispositions.

Article 9 **Rapport annuel**

Un bilan d'application du présent avenant sera établi à l'issue d'une période de 12 mois suivant sa date d'effet.

Par la suite, ISICA-Prévoyance établit un rapport annuel à l'intention de la Commission de Suivi prévue à l'article 8. Ce rapport portera sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

ISICA-Prévoyance tiendra informée la Commission paritaire et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés qu'elle pourrait rencontrer dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance et au fonds d'action sociale est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance et de la réussite dans la mise en œuvre de l'action sociale.

L'ISICA-Prévoyance pourra également, à la demande de la commission paritaire, établir chaque année à l'intention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Article 10 **Date d'effet, durée, dénonciation**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées dans le délai de cinq ans à compter de la date d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois.

La partie dénonçant l'avenant devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article 11 **Modification**

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent avenant.

Toute demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

Elle doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une Commission paritaire professionnelle nationale doit se réunir dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent avenant reste en l'état.

Article 12 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 18 mars 1988 et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail et L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Avenant du 16 janvier 2013

[Étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013 pour une durée d'un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFDT ;

CFTC CSFV.

Préambule

Au vu des résultats techniques excédentaires du régime de prévoyance et dans l'attente d'un nouvel examen des garanties de prévoyance et des taux de cotisations, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place, pour l'année 2013, un taux d'appel de la cotisation inférieur au taux défini par l'avenant n° 42 à la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 1 **Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance**

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques, incapacité de travail et portabilité sera appelée, pour l'année 2013, au taux de 0,049 % de la masse salariale brute du personnel affilié, aux lieu et place du taux de 0,248 % et selon le barème suivant :

Garanties	Taux contractuel	Taux d'appel 2013
Décès, Invalidité absolue et définitive	0,104 %	0 %
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044 %	0,049 %
Incapacité de travail	0,090 %	0 %
Portabilité	0,010 %	0 %
Total	0,248 %	0,049 %

Les cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale restent inchangées (appelée à 0 % pour l'année 2013).

L'organisme gestionnaire procédera à la régularisation du montant des cotisations des entreprises adhérentes pour l'année 2013, lors de la réception des déclarations annuelles des salariés 2013 (DADS) permettant l'ajustement des comptes sur les masses salariales.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Article 2 **Durée - date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2013. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2013. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Article 4 **Publicité - Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Régime de prévoyance complémentaire et action sociale

Avenant n° 2 du 3 décembre 2013

[Étendu par arr. 17 févr. 2015, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 2 déc. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 déc. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 8 nov. 2017, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNAR ;

A & T.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 5, 16 janv. 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, pour une durée de 2 ans et cessera de produire tout effet à compter du 31 déc. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNARR ;
A & T.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.*

Préambule

Au vu des résultats techniques fortement excédentaires du régime de prévoyance et du FAS-RR, les partenaires sociaux ont convenu de :

- améliorer la garantie «incapacité» en portant la durée d'indemnisation de 70 à 180 jours
- porter, à compter du 1^{er} juin 2015, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la portabilité du régime de prévoyance à 12 mois
- réorganiser la ventilation des taux de cotisation des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global
- fixer le taux d'appel du régime de prévoyance à 50 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel.
- reconduire le taux d'appel de la cotisation du FAS-RR à 0 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel
- examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides existantes et/ou de mettre en place de nouvelles aides du FAS-RR.

Prévoyance

Article 1er Amélioration de la garantie «Incapacité de travail»

Poursuivant leur volonté d'améliorer le régime de prévoyance des salariés de la Restauration rapide, les partenaires sociaux sont convenus de porter la durée maximale de perception des indemnités journalières complémentaires au titre de l'incapacité de travail de 70 jours à 180 jours.

(Voir Dispositions générales, art. 48-7).

Article 2 Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 1^o du code de la Sécurité sociale, tel que modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 la portabilité du régime de prévoyance est portée, à compter du 1^{er} juin 2015, de 9 à 12 mois.

(Voir Dispositions générales, art. 50).

Article 3 Cotisations des garanties de prévoyance

Pour tenir compte des résultats excédentaires de la garantie décès, du retour à l'équilibre des résultats de l'OCIRP et de l'amélioration de la garantie «Incapacité», les parties signataires sont convenues de réorganiser la ventilation des taux des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global affecté à la prévoyance :

(Voir Dispositions générales, art. 54).

Article 4 Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

Mod. par Avenant n° 5, 16 janv. 2019, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, pour une durée de 2 ans et cessera de produire tout effet à compter du 31 déc. 2020⁽¹⁾

*(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SNARR ;
A & T.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.*

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, l'invalidité absolue et définitive, la rente éducation, la rente de conjoint, les frais d'obsèques, l'incapacité de travail et la portabilité sera appelée, pour les années 2019 et 2020,

selon le barème ci-dessous :

Garanties	Taux d'appel pour les années 2019 et 2020	Part salarié	Part employeur
Décès, Invalidité absolue et définitive	0,047 %	0,0235 %	0,0235 %
Rente éducation, rente conjoint, frais d'ob-sèques	0,044 %	0,022 %	0,022 %
Incapacité de travail	0,050 %	0,025 %	0,025 %
Portabilité	0,005 %	0,0025 %	0,0025 %
Total	0,146 %	0,073 %	0,073 %

Sous réserve des dispositions de l'article 1^{er} de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres

Les taux de cotisations sur les salaires bruts sont répartis à parts égales entre l'employeur et le salariés.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2019 pour examiner l'évolution de la situation du régime.

Action sociale

Article 5

Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale

(Avenant n° 3, 2 décembre 2015, étendu : les dispositions de l'art. 5 restent inchangées pour l'année 2016)

Compte tenu des réserves constatées lors de la présentation des résultats de l'exercice 2012, les partenaires sociaux sont convenus de reconduire le taux d'appel à 0 % de la cotisation relative au FAS-RR pour les trois années à venir : 2014, 2015 2016 et conviennent de se revoir chaque année pour examiner l'évolution de la situation du régime.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Il est également demandé aux administrateurs du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines des aides déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 6 Durée - date d'effet

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée de trois ans, entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 7 Publicité - Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Avenant n° 3 du 2 décembre 2015

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 déc. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant 42, les partenaires sociaux se sont revus le 2 octobre 2015 pour examiner l'évolution de la situation du régime de prévoyance.

Ayant fait le constat de résultats techniques toujours excédentaires lors de la présentation faite par l'AG2R, les parties signataires conviennent de fixer, pour les années 2016 et 2017, le taux d'appel du régime de prévoyance à 0 %, à l'exception de la cotisation OCIRP qui reste appelée au taux contractuel de 0,044 %.

Article 1 Prévoyance

(Voir Avenant n° 2, 3 déc. 2013, art. 4)

Les parties signataires conviennent que les membres de la Commission paritaire de suivi du régime de prévoyance se réuniront au cours du premier semestre 2016 pour examiner la possibilité de faire évoluer certaines des garanties déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles garanties.

Article 2 Action sociale

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale» restent inchangées pour l'année 2016 et sont reconduites pour l'année 2017. Le taux d'appel demeure à 0 % pour les années 2016 et 2017.

Les parties signataires conviennent que les administrateurs du FAS-RR se réuniront au cours du premier semestre 2016 pour examiner la possibilité de faire évoluer certaines des aides déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 3 Durée - date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2016. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2017.

Article 4 Extension - Publicité

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Avenant n° 4 du 8 novembre 2017

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 3 à l'avenant 42, les partenaires sociaux se sont revus le 8 novembre 2017 pour examiner l'évolution de la situation du régime de prévoyance.

Ayant fait le constat, lors de la présentation des résultats techniques par l'AG2R, d'une baisse significative des réserves du régime de prévoyance après deux années de taux d'appel à 0 %, les parties signataires conviennent d'appeler, pour l'année 2018, la cotisation prévoyance à 50 % du taux contractuel à l'exception de la cotisation

OCIRP (Terme exclu de l'extension par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc.) qui reste appelée au taux contractuel de 0,044 %.

Les parties signataires conviennent également d'une part, de maintenir le taux d'appel à 0 % pour la cotisation relative à l'action sociale, d'autre part, d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides et/ou de mettre en place de nouvelles garanties

Enfin, pour mettre le texte de l'avenant n° 42 en conformité avec la réglementation en vigueur, elles conviennent de supprimer la condition d'ancienneté pour bénéficier de la garantie incapacité de travail.

Ces dispositions ont vocation à concerner tous les salariés de la branche indépendamment de la taille de l'entreprise.

Article 1 Prévoyance

(*Voir Avenant n° 2, 3 déc. 2013, art. 4)*

Article 2 Action sociale

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : «Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale» son reconduites pour l'année 2018. Le taux d'appel demeure à 0 % pour l'année 2018.

Les parties signataires demandent aux administrateurs du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides actuelles et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 3 Incapacité de travail

Les parties signataires, afin de mettre le régime de prévoyance en conformité avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, conviennent de supprimer la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de la garantie incapacité de travail.

Les dispositions de l'article 48-7 sont modifiées comme suit :

(*Voir art. 48-7)*

Article 4 Durée - date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2018. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2018.

Article 5 Extension - Publicité

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Avenant n° 5 du 16 janvier 2019

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, pour une durée de 2 ans et cessera de produire tout effet à compter du 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Considérant l'arrivée à échéance de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 novembre 2017 au 31 décembre 2018 et

le fait qu'en l'absence de signature d'un nouvel avenant applicable au 1^{er} janvier 2019 les dispositions initiales de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, moins favorables aux salariés et aux entreprises, reprenaient application, les parties signataires ont conclu le présent avenant.

Au regard des résultats techniques du régime de branche et des réserves disponibles, les parties signataires décident d'améliorer le niveau des garanties existantes relatives à la prise en charge de l'incapacité de travail et des frais d'allocation obsèques dont sont susceptibles de bénéficier les salariés de la branche de la restauration rapide.

Les parties signataires du présent avenant décident que les améliorations de ces garanties seront financées pour partie par les cotisations encaissées et, pour le reste, par une ponction sur les réserves du régime.

Les partenaires sociaux considèrent cependant avoir été tardivement et imparfaitement informés par l'organisme de prévoyance gestionnaire des évolutions législatives pouvant impacter le régime sur les comptes de 2017, et notamment de la passation, lors de l'arrêté des comptes de résultats 2017, des situations relevant de la loi Eckert n° 2014-617 du 13 juin 2014 en provisions techniques impactant les réserves.

En conséquence, ils souhaitent pouvoir être accompagnés pour avoir une meilleure visibilité sur l'état du régime.

Les parties signataires décident, par le présent avenant, d'opérer la désignation d'un actuaire paritaire, afin de dresser un constat commun et de bénéficier du meilleur accompagnement possible en perspective du lancement d'une procédure de recommandation d'un organisme de prévoyance en 2019.

Les conditions de cette désignation d'un actuaire paritaire figurent à l'article 5 du présent avenant.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de prévoyance dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 Prévoyance - taux d'appel des cotisations

Les parties signataires du présent avenant décident que le taux d'appel fixé par les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 du 3 décembre 2013 intitulé «Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance» restera fixé à 50 % pour les années 2019 et 2020.

(Voir Avenant n° 2 du 3 décembre 2013, article 4)

Article 3 Action sociale

Les parties signataires du présent avenant décident que les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : «Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale» sont reconduites pour l'année 2019.

Par conséquent, le taux d'appel restera fixé à 0 % pour l'année 2019.

Afin de s'assurer de l'équilibre du fonds d'action sociale, les partenaires sociaux se réuniront avant la fin de l'année civile 2019, afin de procéder à un examen de la situation du fonds au regard des comptes de résultats et des aides intervenues au cours de l'année.

Au vu des résultats de cet examen, ils pourront décider d'une évolution du taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

Article 4 Améliorations des garanties existantes du régime de prévoyance

Les parties signataires du présent avenant décident que le financement des améliorations des garanties suivantes sera assuré, d'une part, par les cotisations collectées au titre du régime de prévoyance dans le cadre de l'article 2 du présent avenant, et, d'autre part, par une partie des réserves constituées du régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4-1

Allocation frais d'obsèques

Les dispositions de l'article 48-6 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'allocation frais d'obsèques, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

«Article 48-6 : Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni enfant à charge, ni conjoint, ni partenaire de Pacs, ni concubin notoire, il sera versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ayant supporté les frais d'obsèques, à défaut à la personne physique ou morale ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale au montant de la facture acquittée, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au jour du décès».

Article 4-2

Amélioration de la garantie «Incapacité de travail»

Les parties signataires, au regard des dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, décident de maintenir la suppression de la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de la garantie incapacité de travail, telle qu'issue des dispositions de l'avenant n° 4 à l'avenant 42 du 8 novembre 2017.

(Voir Dispositions générales, article 48-7)

Article 5

Désignation d'un actuaire paritaire

Les parties signataires actent de la nécessité de désigner un actuaire paritaire qui aura pour mission de :

- dégager une vision prospective en vue d'estimer l'équilibre du régime selon le périmètre et les garanties actuelles ;
- de travailler sur des propositions d'évolution des garanties offertes et sur l'élaboration d'un calendrier et d'un cahier des charges complet, en vue du lancement, en 2019, d'un appel d'offres s'inscrivant dans une procédure de recommandation.

Le recours par la branche à un actuaire paritaire sera financé par l'attributaire de l'appel d'offres ou, en cas d'échec de la procédure, sur les réserves du régime de prévoyance de la branche, conformément à l'avenant n° 2 à la convention de suivi des résultats du 3 décembre 2013.

Article 6

Clause de revoyure dans le cadre de l'article 4

Les parties signataires du présent avenant décident qu'une nouvelle négociation relative aux évolutions des niveaux des garanties devra intervenir, dans l'hypothèse où le régime devait constituer des excédents au-delà de la constitution normale des réserves à hauteur du tiers des cotisations encaissées annuellement.

Article 7

Durée - date d'effet

Sous réserve des dispositions de l'article 3 «action sociale», le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

Par exception, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant de l'article 4-1, modifiant l'article 48-7 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'incapacité de travail issu de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 et prévoyant une durée d'indemnisation de 300 jours, sont conclues pour une durée indéterminée et s'appliqueront à tous les nouveaux arrêts de travail concernés intervenant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 8

Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2019, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Avenant n° 6 du 10 décembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et Tendances.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFDT Fédération des Services ;

INOVA CFE CGC ;

CGT.

Préambule

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation du Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS RR). Au vu des résultats de cet examen, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020, taux qui était appelé à 0 % depuis de nombreuses années.

Les parties signataires ont donc décidé de conclure le présent avenant.

Ainsi, lors des réunions de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation de la Restauration Rapide (CPPNI RR) du 5 novembre et du 29 novembre dernier, les partenaires sociaux ont procédé à un examen de la situation du Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS RR) au regard des comptes de résultats et des aides intervenues en cours d'année.

Ils ont pu notamment constater l'existence de plus-values latentes d'un montant de 2 millions d'euros au 31 décembre 2018 qui, additionnées aux réserves évaluées à 3,2 millions d'euros, porte le montant des encours du régime de l'action sociale à 5,2 millions d'euros au 31 décembre 2018.

Au regard des résultats techniques et des réserves disponibles du Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS RR), les parties signataires décident de fixer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale à 50 % du taux contractuel pour l'année 2020.

Considérant que les encours du régime mentionnés ci-dessus autorisent à envisager une amélioration de certaines aides versées par le FAS RR aux salariés de la branche, les parties signataires décident que soit proposée lors du prochain Conseil d'Administration du FAS RR une amélioration des aides relatives aux frais d'auto-école, relatives aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans et relatives aux frais de cantine scolaire.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de l'action sociale dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale

Les parties signataires du présent avenant décident de fixer un taux d'appel à 50 % de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

Article 3 Action sociale - Engagement des parties signataires à proposer des améliorations d'aides au Conseil d'Administration du FAS RR

Les parties signataires s'engagent à ce que soient proposées au Conseil d'Administration du Fonds d'Action Sociale

de la Restauration Rapide (FAS RR) les améliorations d'aides suivantes :

- Porter l'aide aux frais d'auto-école à 600 euros (au lieu de 400 euros actuellement) ;
- Porter l'aide relative aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans à 600 euros (au lieu de 500 euros actuellement) ;
- Porter l'aide relative aux frais de cantine scolaire à 200 euros (au lieu de 150 euros actuellement).

Les parties signataires entendent rappeler que seuls les administrateurs du FAS RR sont en capacité d'acter ces améliorations de garanties.

Les dispositions figurant ci-dessus s'entendent donc uniquement comme un engagement de principe des parties signataires de formuler lesdites propositions d'améliorations auprès du Conseil d'Administration du FAS RR.

Article 4 Durée - date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2020. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

Article 5 Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2020, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Retraite complémentaire

Avenant n° 19 du 24 janvier 1997

[Étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 24 juillet 1997, JO 2 août 1997]

Préambule

Le secteur de l'alimentation et de la restauration rapide en raison de ses spécificités professionnelles, a décidé, dès 1985, de se constituer en branche professionnelle autonome et de négocier sa propre convention collective.

Celle-ci a été signée en date du 18 mars 1988 et étendue le 24 novembre 1988.

Après s'être dotée d'un régime de prévoyance, la branche professionnelle de l'alimentation et de la restauration rapide a souhaité définir des dispositions qui lui soient propres en matière de retraite relevant du régime ARRCO.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 2 Catégories de personnel concernées

Le présent accord s'applique à la fois au personnel cadre et non-cadre.

Article 3 Adhésion des entreprises aux caisses désignées

Les parties au présent avenant ont décidé de rendre obligatoire l'adhésion aux caisses de retraite suivantes relevant de l'ARRCO :

- CIRCO ;
- RIPS ;
- CGIS.

Toutefois, le présent avenant ne saurait remettre en cause l'adhésion donnée antérieurement par les entreprises à une institution de retraite ARRCO autres que celles mentionnées ci-dessus.

Article 4 **Répartition de la cotisation**

La cotisation s'appliquera sur les rémunérations brutes dans les limites prévues respectivement pour les catégories cadres et non-cadres par les accords interprofessionnels de l'ARRCO, soit, à la date d'application du présent avenant, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale pour les cadres et de trois fois ce plafond pour les non-cadres⁽²⁾.

(2) *À titre d'illustration, les taux de cotisations résultant des accords interprofessionnels de l'ARRCO seront les suivants sous réserve des évolutions que pourrait connaître le taux d'appel dans l'avenir :*

	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux réel	Dont employeur	Salarié
1997	5%	1,25%	6,25%	3,75%	2,5%
1998	5,5%	1,25%	6,875%	4,125%	2,75%
1999	6%	1,25%	7,5%	4,5%	3%

Elle sera répartie à raison de :

- 60% pour l'employeur,
- 40% pour le salarié.

Article 5 **Dispositions finales**

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent d'un commun accord au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Temps partiel

Avenant n° 24 du 13 novembre 1998

[Étendu par arr. 30 mars 1999, JO 10 avr., applicable à compter du 11 avr. 1999 et élargi au secteur de la restauration livrée par arr. 21 mai 1999, JO 4 juin]

(Voir également Avenant n° 44, 25 mai 2012)

Mod. par Avenant n° 26, 14 juin 2000 étendu par arr. 22 févr. 2001, JO 6 mars, et élargi au secteur de la restauration livrée par arr. 17 avr. 2001, JO 27 avr. 2001

Avenant n° 41, 18 juill. 2008, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 47, 8 janv. 2014, étendu par arr. 14 avr. 2014, JO 19 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

Préambule

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité sur la journée, principalement deux pointes de deux heures, et parfois moins, au moment du déjeuner et du dîner, le recours au temps partiel est une nécessité pour les entreprises.

Cette forme de travail doit toutefois être compatible avec les aspirations éventuelles du salarié et aller dans le sens d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle lui permettant notamment de mieux choisir ses horaires et leur répartition afin d'occuper éventuellement un second emploi ou de se livrer à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mode de fonctionnement et soucieuses de concilier les réalités économiques et les aspirations des salariés, les parties signataires conviennent d'inscrire ces principes dans un cadre bien défini et spécifique à l'activité de la Restauration Rapide.

Le présent avenant en est la traduction.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Le présent avenant annule et remplace, dans toutes ses dispositions, l'article 35 de ladite Convention Collective.

Article 2 Définition du travail à temps partiel

(Remplacé par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

Aux termes de l'article L. 212-4-2 sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel hebdomadaire);
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel mensuel).

Article 3

(Remplacé par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, dans le secteur de la restauration rapide, le travail à temps partiel peut être mis en oeuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 4 Contrat de travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 26, 14 juin 2000 étendu par arr. 22 févr. 2001, JO 6 mars et élargie au secteur de la restauration livrée par arr. 17 avr. 2001, JO 27 avr., applicable à compter du 7 mars 2011

Mod. par Avenant n° 44, 25 mai 2012, étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable le 1^{er} oct. 2012⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 47, 8 janv. 2014, étendu par arr. 14 avr. 2014, JO 19 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

4.1 Nature du contrat

Les parties conviennent de poser en principe que le contrat de travail à temps partiel est un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée déterminée dans les conditions légales en vigueur, en particulier dans les hypothèses de remplacement ou de surcroît temporaire d'activité.

4.2 Forme du contrat

La faculté de travailler à temps partiel est librement négociée par les parties au contrat, au moment de l'embauche.

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il est établi, au plus tard, au moment de la prise de fonction du salarié.

Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, il mentionne :

- la qualification du salarié.
- la durée contractuelle hebdomadaire de travail (temps partiel hebdomadaire) ou mensuelle (temps partiel mensuel).
- les plages de planification possible, c'est à dire les périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés.
- la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine (temps partiel hebdomadaire) ou les semaines du mois (temps partiel mensuel).
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués par écrit aux salariés.
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition et de la fixation des horaires, ainsi que de leur notification.
- la faculté de recourir aux heures complémentaires telle qu'elle résulte du présent avenant et les conditions de leur mise en oeuvre au plan individuel.
- le taux horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée de travail fixée au contrat, ainsi que des autres éléments de la rémunération.

Toute modification des dispositions contractuelles nécessite un avenant.

4.3 Avenants «compléments d'heures»

(Avenant n° 47, 8 janv. 2014, étendu)

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant «complément d'heures» augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné,
- suivi d'une formation par un salarié,
- accroissement temporaire d'activité,
- activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques,
- période de vacances scolaires.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants «complément d'heures» prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant «complément d'heures» sont nécessairement portées au programme de travail suivant les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant «complément d'heures» doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial,

sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants «complément d'heures» pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée totale maximale sur l'année de 24 semaines, tous motifs confondus.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenir «complément d'heures», peut être portée à un temps complet.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant «complément d'heures» donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans, à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

4.4 Durée contractuelle de travail

(Avenir n° 47, 8 janv. 2014, étendu)

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, à compter du 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel recrutés à compter de cette date est portée à 24 heures pour un contrat hebdomadaire ou 103 heures 55 minutes pour un contrat mensuel.

Sauf demande expresse du salarié, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à deux heures consécutives.

Il peut être dérogé à la durée minimale fixée au 1^{er} alinéa à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul d'activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au 1^{er} alinéa.

Dans cette hypothèse, ses horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, et par dérogation à l'alinéa précédent, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

À compter du 1^{er} janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un 2nd emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Pour les contrats à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014, et jusqu'au 31 décembre 2014, le salarié peut demander que sa durée de travail soit portée aux seuils définis au 1^{er} alinéa ; l'employeur ne peut justifier son refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Au 1^{er} janvier 2015, tous les contrats à temps partiel devront être portés aux seuils définis au 1^{er} alinéa sauf dérogations visées aux alinéas 3 et 5 du présent article.

La nouvelle durée du travail, les nouvelles plages de planification possible ainsi que la nouvelle répartition des horaires doivent faire l'objet d'un avenir au contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la Sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue à son contrat, soit du fait de sa situation personnelle.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la Sécurité sociale.

Il incombe, en outre, au salarié de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la Sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24 tel que modifié par l'avenant n° 44.

4.5 Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés

Afin de répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent pouvoir organiser leur temps en dehors des périodes de travail et à la nécessité pour l'employeur, dans un souci de bon fonctionnement de l'établissement, de connaître avec précision les périodes à l'intérieur desquelles le travail du salarié peut être planifié, le contrat de travail contient une clause intitulée « plages de planification possible », fixant ces périodes.

Ces plages de planification possible sont librement négociées lors de la conclusion du contrat de travail. Elles peuvent être modifiées par avenir à celui-ci.

(Avenir n° 44, 25 mai 2012, étendu) Les plages de planification possible sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours

de repos prévus à l'article 34 de la convention collective.

Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :

— seuil hebdomadaire = durée hebdomadaire de travail × 3, plafonnée à 75 heures

— seuil journalier = 12 heures

« La durée hebdomadaire de travail » se définit comme :

— contrats hebdomadaires : la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat,

— contrats mensuels : la durée hebdomadaire moyenne obtenue par la formule :

durée mensuelle du contrat / 4,33

En toute hypothèse, la durée effective du travail résultant de l'horaire fixé dans les conditions précisées à l'article 4.9 doit respecter les seuils légaux de durée et d'amplitude du travail. Elle doit, en outre, correspondre à la durée contractuelle de travail dont les modalités de calcul sont décrites à l'article 4.13, sous réserve des heures complémentaires éventuellement accomplies et dans le respect, notamment, des dispositions de l'article 5.

La répartition de la durée contractuelle de travail, la fixation des horaires ainsi que le recours éventuel aux heures complémentaires sont régis dans le cadre de ces plages de planification possible telles que prévues au contrat de travail, conformément aux dispositions du présent avenant.

Toutefois, pendant une période de trois mois suivant la conclusion du contrat et sous réserve de l'accord du salarié, celui-ci pourra voir ses horaires programmés en dehors de ces plages, dans la perspective notamment d'assurer sa formation aux divers postes de travail de l'établissement.

4.6

Répartition de la durée contractuelle de travail

Pour les contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les jours de la semaine. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacun des jours de la semaine.

Pour les contrats de travail à temps partiel mensuel, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les semaines du mois. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacune des semaines du mois.

La répartition de la durée contractuelle de travail, quelle que soit la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel), peut faire l'objet d'une modification dans les limites et conditions prévues aux articles 4.8 et 4.9.

4.7

Fixation des horaires de travail

Les horaires de travail, c'est à dire les heures de début et de fin de service, quelle que soit la nature du contrat de travail considéré (hebdomadaire ou mensuel), sont fixés et notifiés chaque semaine suivant les modalités et délais prévus à l'article 4.9.

4.8

Modification de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail

La modification éventuelle de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail doit être expressément prévue au contrat.

Cette modification ne peut intervenir que dans le cadre des plages de planification possible prévues à l'article 4.5 qui déterminent ainsi la variation possible.

Le contrat doit en outre préciser les cas dans lesquels cette modification pourra intervenir, tels que, notamment : la variation d'activité, le changement d'affectation d'équipe en fonction des compétences requises, le remplacement pour départ, absence ou maladie d'un salarié.

La nouvelle répartition est notifiée au salarié dans les conditions énoncées à l'article 4.9.

4.9

Notification de la fixation des horaires de travail et notification de la modification de la répartition de la durée contractuelle du travail

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins dix jours calendaires avant le début de la semaine concernée.

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heures de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de l'équipe. Lorsque le salarié est absent, quel qu'en soit le motif, l'employeur porte à sa

connaissance par tout moyen écrit le programme de travail.

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard trois jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés à temps partiel peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangé soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur 48 heures au plus tard après l'affichage des horaires prévus pour l'ensemble du service. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

4.10 Notification des jours de repos

Les jours et/ou demi-journées de repos hebdomadaires prévus à l'article 34 de la Convention Collective Nationale sont définis contractuellement ou, à défaut, notamment lorsque sont organisées des rotations de jours de repos, sont notifiés par voie d'affichage au moins six semaines avant l'événement.

Dans ce dernier cas, les changements sont possibles sous réserve de l'accord exprès du salarié et de l'employeur.

4.11 Heures complémentaires

(Avenant n° 47, 8 janv. 2014, étendu) Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Le décompte des heures complémentaires et la détermination des taux de majoration applicable interviennent sur la base du temps de travail effectif.

Le suivi des heures complémentaires est effectué selon les modalités précisées à l'article 29.3 de la convention collective nationale.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème suivant :

- 10 % dès la 1^{ère} heure complémentaire et dans la limite du 10^{ème} de la durée contractuelle
- 25 % au-delà du 10^{ème} et dans la limite du tiers de la durée contractuelle.

La faculté de recourir ou pas aux heures complémentaires ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après, est librement négociée par les parties au contrat au moment de l'embauche ou lors de la signature d'un avenir au contrat.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenir ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Cette proportion de 33 % s'apprécie par rapport à la durée contractuelle de travail sur la semaine ou le mois en fonction de la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le contrat de travail prévoit le recours aux heures complémentaires, le salarié pourra demander à l'employeur de suspendre ou limiter leur utilisation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et moyennant un préavis de 15 jours à compter de la date de présentation du courrier. Celui-ci devra préciser la date d'effet, ou la période fixée de date à date, pendant laquelle le salarié souhaite ne pas effectuer des heures complémentaires ou en réduire le volume.

Lorsque l'employeur envisage de recourir aux heures complémentaires, il en informe le salarié au moins trois jours avant. À cette occasion, le salarié est informé des motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié d'effectuer des heures complémentaires en dehors des plages de planification possible fixées au contrat.

Les heures complémentaires peuvent ou non être incluses dans le programme de travail mentionné à l'article 4.9, pour la semaine considérée. Toutefois elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale de travail ou celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement. Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur, en méconnaissance des dispositions qui précédent, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont effectuées régulièrement par le salarié, la durée contractuelle de travail peut s'en trouver modifiée dans les conditions légales applicables. Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenir, la loi, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que : « lorsque, pendant une période de douze semaines

consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué ».

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat hebdomadaire : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à deux heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

De même, pour un contrat mensuel, ce dispositif s'applique comme suit : lorsque la moyenne mensuelle des heures complémentaires effectuées sur trois mois consécutifs est supérieure à huit heures (même si sur certains mois aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues ci-dessus.

4.12 Rémunération et mensualisation

Le salaire de base des salariés à temps partiel est proportionnel à celui d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

Le salaire correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisé conformément aux modalités suivantes :

a) Pour les contrats à temps partiel hebdomadaire, le salaire de base mensualisé est obtenu par la formule :

Nombre d'heures contractuel x 4,33 x taux horaire de base

NB : Le chiffre 4,33 correspond au nombre moyen de semaines dans le mois, soit 52 semaines divisées par 12 mois.

b) Pour les contrats à temps partiel mensuel, le salaire de base est obtenu par la multiplication du nombre d'heures contractuel par le taux horaire de base.

Le salaire de base mensualisé ainsi obtenu est majoré des heures complémentaires éventuellement effectuées. Sur cette rémunération sont opérées les retenues pour absence éventuelle, du fait du salarié.

Pour le premier mois d'activité, si le salarié est entré en cours de mois, comme pour le dernier mois d'activité en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la rémunération versée correspond au nombre d'heures réellement effectuées sur le mois considéré, multiplié par le taux horaire de base contractuel.

Le bulletin de salaire est établi conformément aux dispositions de l'article R. 143-2.

4.13 Calcul de la durée du travail

Le calcul de la durée du travail a pour objet de déterminer le nombre d'heures effectivement travaillées au regard de la durée de travail prévue au contrat.

a) Contrat à temps partiel hebdomadaire

Le calcul du temps de travail effectué s'apprécie au terme de chaque semaine.

La durée du travail étant contractuellement fixée à la semaine, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle hebdomadaire sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11.

À l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle hebdomadaire, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle hebdomadaire.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle hebdomadaire de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11. Le nombre d'heures complémentaires s'apprécie au terme de la semaine.

b) Contrat à temps partiel mensuel

Le calcul du temps de travail s'apprécie au dernier jour du mois civil.

La durée du travail étant contractuellement fixée au mois, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle mensuelle, sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11.

À l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle mensuelle, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle mensuelle.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle mensuelle de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11. Le nombre d'heures complémentaires effectuées s'apprécie au terme du mois civil.

4.14 Absences

Les absences du fait du salarié pour des motifs tels que maladie, congés sans solde, absences pour raisons personnelles, etc..., font l'objet d'un décompte du nombre d'heures réel d'absence.

Le nombre d'heures réel d'absence correspond au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, conformément à la répartition de la durée du travail figurant au contrat.

Le montant de la retenue sur salaire relative à ce type d'absence est obtenu par la multiplication du nombre d'heures d'absence par le salaire de base horaire contractuel.

Il est précisé que les heures d'absences ne doivent en aucun cas être planifiées à nouveau.

Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien de tout ou partie du salaire en fonction de la nature de l'absence et en application des dispositions légales ou conventionnelles, notamment celles visées à l'article 19 de la Convention Collective.

4.15 Acquisition et prise des congés payés

Comme le salarié à temps plein, le salarié à temps partiel acquiert des droits à congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois pendant la période de référence, sous réserve d'avoir travaillé pendant au moins quatre semaines consécutives durant cette période. La période de référence qui sert au calcul des droits à congés payés s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le décompte des jours de congés payés s'effectue en jours ouvrables. Ce décompte court du premier jour normalement travaillé jusqu'à la veille du jour de reprise incluse, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, à la répartition de la durée de travail figurant au contrat.

Il est précisé que l'acquisition des droits à congés, comme le décompte de ceux-ci, peuvent être réalisés en jours ouvrés sous réserve que les modalités en soient au moins aussi favorables que celles exprimées en jours ouvrables.

Lors de la prise de congés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés qui est égale au dixième des rémunérations perçues au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

Article 5 Coupures

Mod. par Avenant n° 47, 8 janv. 2014, étendu par arr. 14 avr. 2014, JO 19 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC.

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients génèrent deux périodes de forte affluence de deux heures et parfois moins, principalement aux moments des repas, où certains établissements sont même fermés entre les deux services, la coupure est un élément incontournable. Conscients des difficultés que cela peut engendrer pour les salariés à temps partiel, les parties signataires ont souhaité encadrer les coupures. Elles sont convenues des dis-

positions suivantes :

- la journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à cinq heures, sauf demande expresse du salarié. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4-4 de l'avenant n° 24 issu du présent avenant, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure.
- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à deux heures consécutives, sauf demande expresse du salarié.
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié.
- l'amplitude maximale journalière est fixée à 12 heures.
- pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 80 % du minimum garanti (MG) sans pouvoir être inférieure à 3,50 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Article 6 Dispositions conventionnelles

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

- a)** Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la Convention Collective Nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction.
- b)** L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :
 - l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
 - le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :
 - soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution,
 - soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.
- c)** Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail, n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente Convention Collective.

Article 7 Garanties individuelles

- a)** Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la transformation d'un temps plein en temps partiel, l'indemnité de licenciement, ou l'indemnité de départ à la retraite, est calculée, pour l'année qui suit la signature de l'avenant, sur la base de la rémunération à temps plein. Passé ce délai d'un an, elles sont calculées au prorata des périodes de temps complet et de temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

- b)** Les salariés effectuant un travail à temps partiel, quelle que soit la durée de travail prévue à leur contrat, bénéficient de la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports parisiens (type carte orange) dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.
- c)** L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. À cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, du second employeur afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

À cet égard, l'employeur veille au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du Code du Travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Article 8 Garanties collectives

a) Conformément aux dispositions de l'articleL. 212-4-5, le chef d'entreprise communique, au moins une fois par an, au Comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux des entreprises, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'articleL. 322-12.

Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

b) Le Comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sont informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel.

c) L'employeur assure, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidats à ces emplois.

d) Les entreprises sont incitées à expérimenter et, s'il y a lieu, à promouvoir après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des organisations et des modes de planification du travail spécifiques permettant aux salariés de mieux choisir la répartition de leur durée de travail et leurs horaires dans le respect des impératifs de service. Dans ce but, les entreprises mettront en oeuvre les moyens de formation appropriés.

Article 9 Temps partiel annualisé

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le temps partiel annualisé peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise. Les conditions de la mise en oeuvre de cette forme de temps partiel pourront être précisées ultérieurement par les partenaires sociaux. En toute hypothèse, est dès à présent affirmé le principe que seuls les salariés volontaires pourront être employés sur la base d'un contrat de travail à temps partiel annualisé.

Article 10 Représentation du personnel

En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de la durée du travail prévue au contrat.

Dans les établissements où le seuil de dix salariés n'est pas atteint, compte tenu de ce mode de calcul, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine, ou 73 heures 40 minutes par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'établissement.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaires pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature et en informent l'employeur.

Les parties entendent réaffirmer le principe que les heures de délégation sont prises pendant le temps de travail, dans toute la mesure du possible.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de la moitié pour l'utilisation des crédits d'heures auxquels il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein de l'entreprise. Le crédit d'heures utilisé en dehors du temps de travail n'a pas la nature juridique d'heures complémentaires.

Article 11 Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation de l'avenant composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signa-

taires.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en œuvre du présent avenant.

La commission de suivi et d'interprétation est saisie par écrit, par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande.

La commission de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés par le SNARR.

Les frais exposés par les représentants des organisations syndicales sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5c de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide, tel que modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 19 juin 1995.

Article 12 **Mise en place de l'avenant**

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent avenant se substituerait à celles-ci ou feraient l'objet d'une adaptation, mais ne pourraient se cumuler. En outre, les dispositions du présent avenant ne se cumulent pas avec des avantages de même nature en vigueur dans l'entreprise.

Article 13 **Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date, sous réserve de ce qui suit.

La mise en œuvre du présent avenant est susceptible de modifier sensiblement l'organisation et le fonctionnement actuel des entreprises. Pour permettre à celle-ci de préparer dans de bonnes conditions la mise en application effective de ces dispositions, des délais maximaux de mise en œuvre sont prévus comme suit :

- art. 4.3 relatif aux avenants : 3 mois après la date d'extension de l'avenant.
- art. 4.4 (cf. modalités prévues dans l'article).
- art. 4.5 relatif aux plages de planification : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.9 relatif notamment à la fixation des horaires : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.10 relatif à la notification des jours de repos : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.11 relatif aux heures complémentaires : 3 mois après la date d'extension à l'exception des trois derniers alinéas relatifs au réajustement des contrats en cas de recours régulier aux heures complémentaires, lesdits alinéas étant d'application immédiate.
- art. 4.14,4.15 relatifs aux absences et congés : 3 mois après la date d'extension.
- art. 5 versement de la prime d'interruption : applicable au 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension.

Article 14 **Dénonciation ou modification de l'avenant**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective.

Article 15 **Extension de l'avenant**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988.

Santé au travail et prévention des risques professionnels

Accord du 20 avril 2006

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2006, JO 17 déc.]

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en œuvre des dispositifs législatifs et régle-

mentaires existants, l'amélioration de la santé au travail et la prévention des risques professionnels constituant une priorité pour les employeurs et les salariés.

Rappelant que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur, et que de ce fait, elle doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille, les partenaires sociaux soulignent aussi que les salariés sont les acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi susciter une dynamique de prévention associant employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de l'hygiène et de la sécurité dans la profession.

Cette volonté se traduit notamment par la mise en œuvre d'une formation efficace des salariés lors de leur arrivée et tout au long de leur progression dans l'entreprise et d'un engagement visant à l'amélioration de la qualité de l'ambiance de travail.

Le Groupe de travail paritaire santé au travail sera chargé de définir les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux ont voulu enfin réaffirmer le rôle spécifique des services de santé au travail en matière de santé et préciser les dispositions qu'ils entendaient voir privilégier concernant la surveillance médicale des salariés et l'intervention préventive prioritaire du médecin en milieu de travail.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 Évaluation et prévention des risques professionnels

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise, sont les conditions indispensables d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

Aussi, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de cette évaluation, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document unique est mis à jour annuellement. Cette mise à jour est également réalisée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les représentants des salariés sont préalablement informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent.

Le document unique est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 3 Rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

3.1 Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est constitué dans les établissements qui occupent au moins cinquante salariés appréciés dans les conditions de l'article L. 620-10 du code du travail. Dans ces établissements, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du Code du travail.

3.2 Sans préjudice des dispositions légales il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses prin-

cipales compétences et missions.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, notamment, par l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et par l'analyse des conditions de travail, de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés,
- contribuer à la protection de la sécurité des salariés de l'établissement,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail,
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il procède à des inspections et effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

À ce titre il est rappelé que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

3.3 Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les entreprises occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel lorsqu'ils exercent les attributions du CHSCT, conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa du présent article, bénéficient, dans le respect des dispositions légales, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est axée notamment sur le sujet de la santé au travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, chaque formation doit avoir une durée maximale de cinq jours. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations est de trois jours.

Cette formation sera organisée selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. À défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Article 4 Accueil des salariés

L'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène, de sécurité aux postes de travail et de sûreté alimentaire.

Dans le prolongement des travaux qu'il a déjà menés, le groupe de travail paritaire Santé au travail de la branche réalisera un «Guide d'accueil» qui recensera les risques les plus fréquents et présentera la meilleure façon de les éviter. Sauf si l'entreprise diffuse une documentation qui lui est propre, ce guide sera remis à tout salarié rejoignant le secteur de la restauration rapide. L'employeur est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce guide pendant le temps de travail.

Article 5 Formation à l'hygiène et à la sécurité

La dynamique d'amélioration de la santé au travail voulue par les partenaires sociaux repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

5.1 Pour sa part, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés notamment. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'établissement organise notamment une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux

gestes et postures ainsi qu'à la formation de sauveteur secouriste du travail, lorsqu'il y a plus de vingt salariés équivalents temps plein, dans l'établissement.

Ces actions comprennent également pour les salariés qui effectuent des livraisons à domicile, l'évaluation de leur connaissance du code de la route (type BSR) avant la première prise de poste suivie d'une formation à la conduite en sécurité lors de leur intégration.

Pour tous les salariés de la branche, elles incluent une information sur les risques liés à la consommation du tabac, de l'alcool et des drogues.

Enfin, les entreprises sont invitées à développer des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sur la communication avec le personnel et la transmission des consignes relatives à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.

5.2 Les salariés de l'établissement, sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels, sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues. Ainsi, conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

5.3 Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés au titre de leur compétence respective sur les programmes de formation des salariés et veillent à leur mise en œuvre effective.

Article 6 **Équipements de protection**

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés.

Pour optimiser l'application des principes de prévention, la priorité est donnée à la protection collective. Lorsque celle-ci ne peut être assurée de façon satisfaisante, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition des salariés.

Le port de ces équipements étant destiné à protéger les salariés de risques spécifiques, ils sont tenus de les utiliser.

Article 7 **Aménagement des lieux de travail**

7.1 Dans le respect des dispositions légales applicables à l'aménagement des lieux de travail, le chef d'établissement porte une attention particulière à l'aération des locaux de travail, à l'ambiance thermique et à la prévention des risques de glissade par l'adoption d'un revêtement de sol adapté conforme aux normes en vigueur.

7.2 Les nouveaux aménagements mobiliers et immobiliers doivent tendre vers de meilleures conditions de travail dans le respect des principes suivants :

— Afin de lutter contre les nuisances sonores, le chef d'établissement doit privilégier, dans le choix des nouveaux matériels, ceux qui n'occasionnent pas de gêne auditive excessive. Lors de la conception ou de la rénovation de l'établissement, il favorise la mise en œuvre de matériaux acoustiques absorbants. À minima, le chef d'établissement vérifiera ce risque à l'occasion de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels dans son établissement.

— D'une manière générale, les nouveaux matériels sont choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.

— Les périodes de travaux doivent occasionner une gêne minimale pour les salariés. À ce titre, lorsque l'exploitation de l'établissement est interrompue, l'employeur privilégie la solution du transfert temporaire des salariés sur un autre établissement de l'entreprise situé dans le même secteur géographique. À défaut, il pourra mettre en œuvre le détachement des salariés auprès d'un autre employeur tel que envisagé par l'article 11 de la convention collective nationale de la restauration rapide, c'est à dire avec l'accord de chaque intéressé et pour une durée limitée. En dernier lieu, il pourra envisager, si les conditions sont remplies, de recourir au chômage partiel.

7.3 Le chef d'établissement veille, en fonction de la configuration des locaux, à mettre à disposition du personnel des vestiaires d'une surface convenable et adaptée aux locaux. Ces vestiaires sont dotés d'armoires individuelles. Les équipements sont choisis en tenant compte des besoins recensés compte tenu des modes vestimentaires et de vie des salariés. L'employeur veille au nettoyage régulier des armoires et à leur fermeture correcte.

Article 8 **Programme triennal et convention d'objectifs**

Le Groupe de travail paritaire santé au travail sera chargé de préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche à partir de l'examen des statistiques produites par la CNAM

sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

À partir de ce bilan, le Groupe de travail paritaire définira les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention.

Tous les trois ans, le Groupe de travail paritaire évaluera les actions de prévention menées dans la branche.

Enfin, le Groupe de travail paritaire santé au travail négociera d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN).

Article 9 **Groupe de travail paritaire santé au travail**

9.1 Il est constitué un Groupe de travail paritaire santé au travail, chargé d'analyser les informations de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de définir les priorités en termes de santé au travail compte tenu de la spécificité des activités du secteur de la restauration rapide.

Ce Groupe s'inspire des conclusions des travaux réalisés avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) qui sont consignés dans un guide de prévention des risques professionnels du secteur de la restauration rapide.

9.2 La délégation salariale du Groupe de travail paritaire santé au travail est composée de deux représentants au plus par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent accord.

La délégation patronale comprend un nombre de représentants au plus équivalent. Elle désigne en son sein un représentant qui préside les réunions du Groupe.

Le Groupe de travail paritaire se réunit une fois par semestre pendant les 12 premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord puis une fois par an au-delà. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et à la demande de la majorité de ses membres, le groupe de travail paritaire peut être réuni à tout moment.

Les membres de la délégation salariale bénéficient des dispositions énoncées à l'article 5-C de la présente convention s'agissant des heures passées en réunion et des frais de déplacement.

Article 10 **Rôle de la médecine du travail**

Dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Toutefois pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 241-49 III du code du travail.

Les salariés suivants bénéficient de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 du Code du travail, notamment :

les salariés handicapés,

les femmes enceintes,

les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement,

les salariés âgés de moins de 18 ans,

les salariés de nuit.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la maîtrise des règles d'hygiène, nécessitant une surveillance renforcée de l'état de santé des personnes travaillant en cuisine et amenées à être en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires.

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité fassent bénéficier les salariés visés d'une disposition particulière (travail de nuit).

Le temps nécessaire par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52 est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit

rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise. Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de l'intervention préventive du médecin en milieu de travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Article 11 Entrée en vigueur

Article 11.1 Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11.2 Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,

le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues,

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11.3 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffé des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Évolution des pouvoirs d'achat, complémentaire frais de santé et organisation

des temps de travail

Avenant n° 40 du 20 juillet 2007

[Étendu par arr. 17 déc. 2007, 23 déc.]

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Pour favoriser l'application des nouvelles dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension, même si le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité sera sollicité à ce titre.

Les parties ont donc convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, conscients des enjeux futurs de la branche en termes de fidélisation et de professionnalisation des salariés de la branche, souhaitent particulièrement s'engager cette année dans le développement des priorités suivantes :

- Évolution des pouvoirs d'achat ;
- Complémentaire frais de santé ;
- Organisation des temps de travail.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 Salaires minima par niveau

(V. art. 44 de la convention collective modifié)

Article 3

Modification de l'avenant n° 28 à la Convention collective nationale de la Restauration rapide

(V. avenir n° 28, préambule de la convention collective modifié)

Article 4 Complémentaire frais de santé

Les partenaires sociaux conviennent de travailler, dès le mois d'octobre 2007, sur la possibilité de mise en œuvre d'une complémentaire santé pour l'ensemble des salariés de la branche. Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent d'≤ créer un groupe de travail chargé de préparer, pour le compte de la commission paritaire :

- Étude de faisabilité du projet ;
- Analyse de l'existant dans les différentes branches professionnelles ;
- Élaboration du cahier des charges.

Le groupe de travail sera composé de deux représentants par organisation syndicale représentative, d'un nombre de représentants des employeurs au plus équivalent, et d'un expert extérieur.

Les partenaires sociaux se donnent comme objectif de proposer une complémentaire santé applicable au 1^{er} janvier 2009.

Article 5 Organisation et gestion des temps de travail

Dès le mois d'octobre 2007, les partenaires sociaux conviennent de se réunir en Commission Paritaire pour ouvrir une négociation sur l'organisation et la gestion des temps de travail afin de favoriser une meilleure adéquation entre le temps de travail effectif et le temps de travail contractuel.

La Commission Paritaire analysera dans un premier temps le rapport de branche, puis réalisera un état des lieux des pratiques d'organisation et de gestion des temps de travail.

La Commission Paritaire étudiera l'organisation pratique des horaires avec notamment les bases contrats pour les salariés à temps partiels, les heures complémentaires et supplémentaires, les temps de repos, la modulation du temps de travail... et proposera toutes dispositions qui pourront permettre, tout en respectant les équilibres économiques indispensables à la bonne gestion des entreprises, l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel de la branche afin de développer leur pouvoir d'achat.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment le principe de modernisation de la grille de classifications afin de l'adapter aux évolutions des métiers de la restauration rapide.

Article 6 **Durée contractuelle de travail**

En application de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 à la convention collective nationale, les partenaires sociaux rappellent que : «... lorsque l'activité et la situation économique de l'entreprise le permettent, l'employeur s'efforce de porter, à la demande de chaque intéressé, le seuil des heures contractuelles à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel.»

Article 7 **Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les employeurs s'engagent à examiner les moyens visant à définir et à programmer, si nécessaire, les mesures propres à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 8 **Hiérarchie**

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9 **Dispositions finales**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective.

Salaires, primes, évolution et égalité professionnelles, frais de santé

Avenant n° 41 du 18 juillet 2008

[Étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008]

Mod. par Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Pour favoriser l'application des nouvelles dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension, même si le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sera sollicité à ce titre.

Les parties ont donc convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 **Salaires minima par niveau**

(*Voir art. 44 des dispositions générales*)

Article 3 **Fourniture de vêtements de travail et indemnité de blanchissage**

(*Voir art. 41 des dispositions générales*)

Les parties signataires conviennent de revaloriser, à compter du 1^{er} janvier 2009, l'indemnité de blanchissage de 10 % en portant sa valeur à 3,32 % du minimum garanti (MG).

Article 4 **Prime de coupe**

(*Voir art. 5 de l'avenant n° 24 du 13 nov. 1998*)

Les parties signataires conviennent de revaloriser, à compter du 1^{er} juillet 2008, la prime de coupe de 5 % en portant sa valeur à 26,33 % du minimum garanti (MG), soit à la date du présent accord 0,87 € par coupure supérieure à deux heures.

Article 5 **Certificat d'aptitude au Niveau II**

Mod. par Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

Alimentation et tendances.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC.

(Avenant n° 57, 3 mars 2020, étendu) les partenaires sociaux conviennent de ramener à 15 mois de travail effectif dans l'entreprise l'accès au Certificat d'aptitude au niveau II pour tous les salariés de la branche moyennant une formation réussie.

À cette fin, le SNARR fera parvenir, à l'ensemble de ses adhérents, une note leur demandant de faire une information sur la possibilité pour ces salariés de demander à passer le certificat d'aptitude pour accéder au niveau II. Un suivi de l'évolution du nombre de certificats d'aptitude délivrés sera assuré par la mise en place d'un nouvel indicateur dans le rapport annuel de branche.

Article 8 **Égalité Hommes / Femmes**

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2008 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes invite les branches professionnelles à négocier chaque année les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les parties signataires conviennent, à l'issue de la présentation du rapport annuel de branche sur la situation économique et sociale, de programmer une réunion de travail pour examiner la situation comparée entre les femmes et les hommes sous tous ses aspects :

- conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel,
- équilibre entre vie professionnelle/vie personnelle, aides à la gestion de la parentalité.

Les parties signataires s'engagent également à prendre en compte l'égalité professionnelle dans toutes les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Article 7
Complémentaire frais de santé

À l'issue de la présentation de l'audit du régime de prévoyance demandé par les partenaires sociaux auprès d'un cabinet indépendant, les parties signataires conviennent de se réunir en groupe de travail pour examiner la faisabilité de la mise en place d'une complémentaire frais de santé au niveau de la branche.

Article 8
Aide aux transports

Dès que seront connues les dispositions gouvernementales relatives à l'aide directe au transport des salariés, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour étudier les conditions de mise en œuvre de ces dispositions dans la branche de la Restauration rapide.

Article 9
Formation professionnelle

Dès publication de la Loi portant réforme de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour définir ensemble les grands axes d'évolution dans lesquels la branche de la Restauration rapide souhaite s'engager.

Article 10
Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où le taux horaire du SMIC serait revalorisé avant le 1^{er} juillet 2009, les parties conviennent de réunir une commission paritaire au plus tard dans le mois suivant la publication au J.O. de cette décision pour étudier les incidences sur la grille des minima et éventuellement prendre les mesures adéquates.

Article 11
Hiérarchie

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 12
Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée : il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2008.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations sociales de la famille et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective.

Minima conventionnels, prime annuelle conventionnelle et ouverture de négociation de mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé

Avenant n° 43 du 24 janvier 2011

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Pour favoriser l'application des nouvelles dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension, même si le Ministère du travail, de l'Emploi et de la Santé sera sollicité à ce titre.

Les parties ont donc convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 **Salaires minima par niveau**

À compter du 1^{er} janvier 2011, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide intitulé «salaires minima garantis» qui comprend la grille des taux horaires minima garantis révisée en dernier lieu par l'avenant n° 41 du 18 juillet 2008 (étendu par arrêté du 2 décembre 2008, J.O. 9 décembre 2008), sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes (Voir cet article).

Article 3 **Évolution de l'écart entre les niveaux I-1 et II-3**

Les parties signataires :

- d'une part, s'engagent à maintenir l'écart entre les niveaux I-1 et II-3 à 4 % pour l'année 2012, sous réserve d'une revalorisation annuelle du SMIC égale ou inférieure à 1,8 % ;
- d'autre part, conviennent de porter cet écart à 5 % au 1^{er} janvier 2013 et à 6 % au 1^{er} janvier 2014, sous cette même réserve d'une revalorisation annuelle du SMIC égale ou inférieure à 1,8 %.

En cas de progression annuelle du SMIC supérieure à 1,8 %, les parties signataires sont convenues d'ouvrir une nouvelle négociation.

Article 4 **Évolution du Niveau V-1**

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard, le 1^{er} janvier 2014, la rémunération minimale annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, du niveau V-1 devra être portée à 37 200 €, selon les modalités que chaque entreprise jugera les plus opportunes, compte tenu de sa situation. À cette date, le niveau V-2 sera également réévalué.

Article 5 **Prime annuelle conventionnelle**

Conscientes de l'importance de reconnaître la compétence et la fidélité des salariés qui s'inscrivent durablement dans les métiers de la restauration rapide, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle. Il s'agit aussi, par cette avancée majeure, de renforcer le pouvoir d'achat des salariés en complément de l'augmentation des minima conventionnels.

Il est ainsi créé un article 44-1 : Prime annuelle conventionnelle (voir cet article).

Article 6 **Régime de frais de santé**

Les parties signataires expriment leur volonté commune de mettre en place un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé. Elles s'engagent donc à ouvrir une négociation.

À cette fin, elles conviennent du calendrier de réunions suivant :

- 25 février 2011
- 30 mars 2011
- 19 avril 2011
- 13 mai 2011
- 16 juin 2011

Cette négociation portera sur les points suivants :

- niveau des garanties
- niveau des prestations
- répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié
- délai de mise en œuvre

Il est dès à présent convenu que les entreprises de la branche pourront contracter auprès des organismes habilités

de leur choix. En tout état de cause, chaque entreprise veillera, lors de la mise en place ou révision du régime complémentaire frais de santé, à retenir les organismes habilités assurant pour l'ensemble des salariés un rapport équilibré entre les taux de cotisations et les prestations offertes telles que définies dans le cahier des charges conventionnel.

Les parties conviennent également de se faire assister, lors de cette négociation, par un ou plusieurs Conseils extérieurs dont les honoraires seront pris en charge sur les fonds du paritarisme, conformément aux dispositions de l'accord du 22 juillet 2010 (étendu par arrêté du 21 décembre 2010, J.O. du 26 décembre 2010).

Ces Conseils extérieurs seront choisis conjointement par les partenaires sociaux.

Article 7 **Dispositions finales**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'Emploi et de la Santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Régime complémentaire frais de santé

Accord du 3 février 2012

[Étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

INOVA CGC.

Instituant une obligation conventionnelle de mettre en place un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les entreprises de la restauration rapide

Préambule

Par avenant n° 43 du 24 janvier 2011, les parties signataires ont exprimé leur volonté commune de mettre en place un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire frais de santé. Des négociations se sont engagées avec pour objectif de :

- définir le niveau des prestations dont bénéficient les salariés de la branche, en matière de remboursement de frais de santé ;
- déterminer la répartition des cotisations destinées au financement des garanties entre l'employeur et le salarié ;
- permettre aux entreprises de la branche de contracter auprès des organismes assureurs de leur choix, pour couvrir les garanties définies dans le présent accord ;

Les partenaires sociaux ont ainsi élaboré et conclu le présent accord afin d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés de la branche.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la mise en place d'un régime collectif de remboursement de frais de santé complémentaire au régime de la Sécurité sociale, au profit des salariés définis à l'article 2.

Les entreprises étudieront la possibilité d'étendre la couverture de remboursement de frais de santé aux ayants droit du salarié.

L'extension de la couverture aux ayants droit du salarié, financée pour partie par l'employeur devra obligatoirement être formalisée selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, ceci afin de ne pas remettre en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé.

Article 2 **Champ d'application**

2.1 **Entreprises concernées**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. du 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. du 18 octobre 2001).

2.2 **Salariés bénéficiaires**

Bénéficiant du régime de remboursement de frais de santé les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de publication du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, ont déjà mis en place un régime de remboursement de frais de santé conforme au présent accord, pourront maintenir une condition d'ancienneté supérieure à six mois sans pour autant excéder douze mois, dans le cadre de la période transitoire prévue à l'article 2 du décret précité.

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'un délai de carence de six mois, à compter de l'admission au bénéfice du régime de frais de santé, au titre des frais d'optique et de dentaire définis à l'article 4.

2.3 **Salariés dont le contrat de travail est suspendu**

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice du régime de remboursement des frais de santé est également maintenu aux salariés en congé maternité, congé paternité ou congé d'adoption qui en font la demande par écrit dans le mois qui précède la suspension du contrat de travail.

Dans ces différents cas de suspension du contrat de travail, la répartition de la cotisation est identique à celle prévue pour les salariés en activité, conformément à l'article 5 du présent accord.

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé est également maintenu pendant les trois premières années du congé parental d'éducation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail à ce titre et s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale).

En dehors de ces hypothèses, les garanties sont suspendues, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent d'organiser le maintien des garanties.

2.4 **Anciens salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiaires de l'assurance chômage**

Les entreprises devront mettre en œuvre l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par un avenant n° 3 du 18 mai 2009, relatif au dispositif de «portabilité», permettant aux anciens salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien de la couverture de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Dans ce cadre, les entreprises auront le choix entre :

- le financement du dispositif par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité ;

— le financement conjoint du dispositif par l'ancien salarié et l'ancien employeur.

Article 3 **Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

— des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— À condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale (c'est-à-dire, par un accord collectif, un accord référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné).

À défaut, l'ensemble des salariés visés à l'article 2.2 seront tenus d'adhérer au régime à l'exception des salariés suivants qui ont, en application du présent accord et conformément au décret précité, la faculté de ne pas adhérer à condition que cette dispense ne porte pas atteinte à l'obligation de cotisation, égale à 1,50 % de la tranche A, issue de l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour le personnel relevant des articles 4, 4 bis et de l'annexe IV de la Convention :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de «remboursement de frais de santé» ;
- les salariés à temps partiel et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés concernés devront formuler leur demande de dispense par écrit, auprès de leur employeur, dans les quinze jours qui suivent la mise en place du régime ou la date à laquelle ils acquièrent l'ancienneté requise.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Article 4 **Prestations**

Le présent accord rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat de garanties collectives auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix.

Ce contrat doit être conforme aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux «contrats responsables» et les décrets pris pour son application, et notamment prévoir :

- les obligations minimales de prise en charge des consultations et prescriptions du médecin traitant ;
- la prise en charge de deux des prestations de prévention figurant sur la liste définie par l'arrêté du 8 juin 2006 ;
- la non prise en charge des dépassements d'honoraires autorisés et de la majoration de participation du patient en cas de non respect du parcours de soins coordonnés ;
- la non prise en charge de la participation forfaitaire et des franchises médicales respectivement prévues aux paragraphes II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale dont les montants sont fixés par décret.

Ce contrat doit couvrir les garanties à un niveau, ligne à ligne, au moins égal à celui défini dans le tableau ci-après.

Ces garanties donnent lieu à un remboursement qui vient en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la Sécurité sociale, dans la limite du reste à charge acte par acte (hors pénalités, franchises et contributions) :

- soit sur la base de remboursement fixée par la Sécurité sociale (BR)
- soit en frais réels sous déduction des prestations de Sécurité sociale (FR)
- soit selon un remboursement forfaitaire exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité social (PMSS)
- soit en pourcentage du ticket modérateur défini comme la différence entre la base de remboursement fixée par la Sécurité sociale et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire ou d'une franchise) (TM)

La modification des prestations en nature de la Sécurité sociale est sans effet sur les garanties minimales du présent accord qui ne peuvent être modifiées que par avenant.

Garanties

Principales garanties	Remboursements (Hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de santé
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais et honoraires chirurgicaux	80 %	20 % de la BR
Frais de séjour		
Forfait hospitalier jour	-	100 % des FR
Chambre particulière	-	1,3 % PMSS / jour dans la limite de 8 jours / hospitalisation
Frais de lit d'accompagnement (enfant < 15 ans)	-	0,5 % PMSS / jour dans la limite de 8 jours
Médecine courante		
- Consultations, Visites de généralistes et spécialistes	70 %	30 % de la BR
- Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	70 %	30 % de la BR
- Analyses médicales	60 %	40 % de la BR
- Radiologie	70 %	30 % de la BR
- Auxiliaires médicaux	60 %	40 % de la BR
- Orthopédie et prothèses autres que dentaires	60 %	40 % de la BR
Transport accepté par SS	65 %	35 %
Pharmacie		
- Vignette bleue	30 %	100 % du TM
- Vignette blanche	65 %	100 % du TM
Dentaire*		
- Soins dentaires	70 %	30 % de la BR
- Prothèses dentaires prises en charge par la SS	70 %	200 % de la BR
Optique*		
- Monture	60 %	
- Verres	60 %	
- Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale (y compris jetables)		Forfait tous les 2 ans 6 % PMSS
Actes de prévention		

Principales garanties	Remboursements (Hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de santé
<ul style="list-style-type: none"> - Au minimum 2 actes de prévention en application de l'art. R. 871-2 du Code de la SS** (liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006) - Détartrage annuel complet ; - Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) ; - Bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans ; - Dépistage de l'hépatite B ; - Dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ; - Acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; - Les vaccinations (Diphthérite, tétanos et poliomérite ; Coqueluche avant 14 ans ; Hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; Haemophilus influenzae B ; Vaccination contre les infections invasives - Autres*** (pilules contraceptives, patch tabac...) 		Pris en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100 % du TM
<p>* Un délai de carence de six mois est appliqué au titre des frais dentaires et d'optique, ceci à compter de l'admission d'un affilié au bénéfice du régime frais de santé. Ces frais exposés par l'affilié durant cette période ne sont donc pas pris en charge par le régime frais de santé.</p> <p>** Le choix doit être fait par l'entreprise et figurer dans le contrat d'assurance</p> <p>*** Le choix d'un «autre» acte ne libère pas l'employeur de choisir deux actes de prévention dans la liste obligatoire</p>		

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie d'Alsace - Moselle, le niveau des prestations est ajusté, afin de garantir un niveau de couverture globale, (comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire), identique à celui des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale.

Le contrat de garanties collectives souscrit par l'entreprise doit prévoir, conformément à l'article 4 de la Loi Evin, les modalités et conditions tarifaires selon lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès (si la couverture bénéficie aux ayants droit).

Article 5 **Cotisations**

Les cotisations servant au financement des garanties définies au présent accord sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- Part patronale : 50 %
- Part salariale : 50 %

Article 6 **Délai de mise en œuvre de la couverture frais de santé**

6.1 **Cas général**

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de garanties collectives conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient antérieurement souscrit un contrat couvrant des prestations de même nature auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau conformément à l'article 4, dans les 12 mois suivant la date d'effet du présent accord.

6.2 **Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord**

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 2 disposeront d'un délai maximum de 6 mois, pour se mettre en conformité avec le présent accord.

Article 7 **Information**

Les entreprises doivent remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Au-delà, les employeurs pourront également procéder à l'affichage du tableau des garanties à l'intérieur des locaux de travail.

Article 8 **Mise en place d'un observatoire**

Il est créé un observatoire «complémentaire santé» dans la branche de la Restauration rapide.

Il est composé de :

— un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord,

— un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

Cet observatoire se réunit autant de fois que de besoin et au moins une fois par an. Il s'adjoindra les services d'un ou plusieurs experts désignés conjointement.

Les parties conviennent de mettre à l'ordre du jour de la première réunion de l'observatoire l'établissement d'un règlement intérieur régissant son fonctionnement.

L'observatoire aura pour objet :

— l'analyse des conditions de souscription

— l'analyse des résultats, anonymes et consolidés, de la profession en matière d'assurance complémentaire frais de santé

— l'étude de l'évolution dans le temps de ces résultats

en vue d'informer, chaque année, la commission mixte paritaire de l'application du présent accord et, le cas échéant, de lui proposer des aménagements à apporter à ces dispositions.

Article 9 **Hiérarchie**

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable pour les salariés.

Article 10 **Durée - Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 à 12 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, l'accord reste en l'état.

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Organisation et financement du paritarisme

Accord du 22 juillet 2010

[Étendu par arr. 21 déc. 2010, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt à compter du 1^{er} janv. 2011]

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Préambule

Dans le prolongement des dispositions déjà présentes dans la convention collective nationale de la restauration rapide en faveur du paritarisme, les parties à l'accord ont entendu compléter les dispositions conventionnelles en vigueur et fixer le cadre durable des règles de fonctionnement et de financement du paritarisme.

La mise en œuvre de ces règles concourt à la promotion du dialogue social au sein de la branche de la restauration rapide.

Le présent accord détermine le cadre d'une gestion paritaire des fonds collectés à cet effet et identifie les axes d'utilisation des dits fonds.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 **Objet**

Le présent accord définit les règles applicables au sein de la branche pour assurer l'organisation et le financement du paritarisme. Il précise les conditions d'utilisation des fonds et arrête les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation de ceux-ci.

Article 3 **Organisation du paritarisme**

3.1 **Association paritaire**

Le présent accord prévoit la constitution d'une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Peuvent être membres de cette association les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la restauration rapide et signataires ou adhérentes du présent accord.

L'association ainsi créée est administrée par un Conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- Le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche signataires ou adhérentes du présent accord,
- Le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs

représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le Conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de deux ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part : le président et le trésorier,
- d'autre part : le vice-président et le secrétaire.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de trésorier sont assurées la première fois par le collège employeur et les fonctions de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

3.2 Organisme collecteur

Les fonds destinés au financement du paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la Commission mixte paritaire, par délibération de l'Assemblée générale ordinaire de l'association. L'association conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient gérés en «bon père de famille» et au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

Article 4 Financement du paritarisme

Mod. par Avenant n° 1, 15 nov. 2012, étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

4.1

La cotisation (Avenant n° 1, 15 nov. 2012, étendu)

Le financement est assuré par une cotisation à la charge des employeurs de 0,012 % de la masse salariale brute de l'exercice n-1 sans que le versement soit inférieur à 10 euros. La cotisation est recouvrée suivant des modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mode de collecte devra être favorisée.

4.2 Affectation

Les fonds collectés seront répartis comme suit :

Au titre des frais de fonctionnement de l'Association, sont pris en charge :

- Les frais de recouvrement et de gestion des fonds,
- Les frais de fonctionnement de l'association paritaire.

Après déduction des frais de fonctionnement ci-dessus, le solde des fonds collectés est affecté selon les modalités suivantes :

— 1/3 affecté au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme auprès des syndicats représentatifs d'employeurs et de leurs membres,

— 2/3 affectés au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme auprès des syndicats représentatifs de salariés au niveau de la branche et de leurs membres et répartis en parts égales entre les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche.

La variation éventuelle du nombre de syndicats d'employeurs ou de syndicats de salariés représentatifs conduit à un

ajustement à l'intérieur de chacune de ces limites à compter de l'année civile suivante.

Les actions en faveur du développement du paritarisme comprennent notamment pour chacune des organisations représentatives patronales et pour chacune des organisations représentatives syndicales de salariés :

- Les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (location de salle, documents, supports...),
- les frais (déplacement, repas, hébergement) engagés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales dans le cadre du paritarisme,
- Les frais de formation des représentants des organisations syndicales patronales et salariales représentatives,
- La participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 21 déc. 2010, JO 26 déc.)* tant salariales que patronales et à l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions aux services des entreprises et des salariés de la branche,
- Les frais d'étude et de mission qui pourraient être décidées,
- Le financement d'actions d'information à destination des salariés de la branche,
- Les frais de promotion des métiers de la branche,
- Les frais en vue de la visibilité et de la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche,
- Les frais de secrétariat de la convention collective,
- Les frais d'édition, de diffusion ou de mise en œuvre de moyens d'informations liés à la convention collective nationale et aux diverses instances qui en sont issues.

Chaque organisation syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de mai de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. À défaut de reddition de compte et/ou de justification dans le délai imparti, ladite organisation ne sera pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au titre de l'année en cours.

Chaque année, l'association paritaire élabore un rapport moral et un rapport financier qui sont tenus à la disposition des adhérents des organisations syndicales patronales et de salariés.

Article 5 Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il est conclu pour une durée indéterminée, les parties s'engageant dans le courant de l'année 2013, en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à faire un bilan de son application et à convenir éventuellement de certaines modifications.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Article 6 Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues, Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit

à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Minima conventionnels et durée de travail

Avenant n° 44 du 25 mai 2012

[Étendu par arr. 5 mars 2013,, JO 12 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier les minima conventionnels.

Ils ont également convenu d'aborder certaines questions relatives à la durée du travail afin de mieux répondre aux besoins de la collectivité des salariés et des entreprises tout en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 Salaires minima par niveau

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent d'une part d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2012, d'autre part de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social sera sollicité à ce titre.

À compter du 1^{er} avril 2012, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé «salaires minima garantis» qui comprend la grille des taux horaires minima garantis révisée en dernier lieu par l'avenant n° 43 du 24 janvier 2011 (étendu par arrêté du 26 avril 2011, J.O. 3 mai 2011), sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir art. 44 des Dispositions générales)

Article 3 Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse d'une revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet, les parties signataires conviennent de se revoir courant septembre pour analyser l'incidence, sur les minima conventionnels, de cette revalorisation.

Article 4 Cadre autonome régi par un forfait jours

Afin de tenir compte des évolutions intervenues, notamment sur le plan législatif, les parties signataires ont souhaité compléter les dispositions conventionnelles relatives au forfait jours mises en place par l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 15 avril 1999.

Les dispositions de l'article 33-5.2 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé «Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission» sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir art. 33-5.2 des Dispositions générales).

Article 5 **Temps partiel**

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité importante chaque jour, principalement 2 périodes de forte affluence de 2 heures, et parfois moins, au moment du déjeuner et du dîner, le recours au temps partiel est une nécessité pour les entreprises.

Cette forme de travail doit toutefois être compatible avec les aspirations éventuelles du salarié et aller dans le sens d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle lui permettant notamment de mieux choisir ses horaires et leur répartition afin d'occuper éventuellement un second emploi ou de se livrer à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mode de fonctionnement et soucieuses de concilier les réalités économiques et les aspirations des salariés, les parties signataires conviennent d'inscrire ces principes dans un cadre bien défini et spécifique à l'activité de la restauration rapide.

Afin de répondre à la demande de certains salariés à temps partiel d'avoir une durée de travail supérieure, tout en tenant compte des besoins de fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent d'augmenter la durée contractuelle de travail minimale des salariés à temps partiel tout en restreignant les seuils des plages de planification possible.

Les parties rappellent qu'en vertu de l'article 7 c) de l'avenant n° 24, l'employeur s'engage à favoriser, si l'activité le permet, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. À cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, du second employeur afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

À cet égard, l'employeur veille au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du Code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Article 5-1 **Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel**

À compter du 1^{er} octobre 2012, les parties signataires conviennent de porter la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié ou disposition légale.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 sont modifiées comme suit :

(Voir Avenant n° 24, 13 nov. 1998, art. 4.4)

Article 5-2 **Plages de planification**

Les parties signataires conviennent de modifier les alinéas 3 et 4 de l'article 4.5 de l'avenant n° 24 intitulé «Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés» comme suit :

(Voir Avenant n° 24, 13 nov. 1998, art. 4.5)

Article 5-3 **Heures complémentaires**

Les parties signataires conviennent de porter le quota d'heures complémentaires à 33 % de la durée de travail prévue au contrat.

(Voir Avenant n° 24, 13 nov. 1998, art. 4.11)

Le quota d'heures complémentaires repris à l'article 4.13 de l'avenant n° 24, paragraphes a) et b) est modifié en conséquence.

Article 5-4 **Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel**

Les parties signataires conviennent de revaloriser la prime de coupure et de porter sa valeur, à compter du 1^{er} juillet 2012, à 50 % du minimum garanti (MG), soit à la date du présent avenant 1,72 € par coupure supérieure à deux heures et, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 50 % du minimum garanti, sans pouvoir être inférieure à 2 € par coupure supérieure à deux heures.

Les dispositions de l'alinéa 2 point 3 de l'article 5 de l'avenant n° 24, intitulé «Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel» sont modifiées comme suit :

Article 6 **Développement de la formation professionnelle**

Article 6-1 **Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'assurer l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion et d'évolution de carrière des salariés à temps partiel.

Les parties conviennent d'intégrer après le 2^{ème} alinéa de l'article 6.2.1 : «Bénéficiaires» de l'accord de branche sur la formation professionnelle dans la restauration rapide du 22 décembre 2004, le paragraphe suivant :

(Voir Accord 22 déc. 2004, art. 6.2.1)

Les parties conviennent d'intégrer un dernier alinéa au sein de l'article 6.2.2.1 : «Principe» de l'accord de branche sur la formation professionnelle dans la restauration rapide du 22 décembre 2004.

(Voir Accord 22 déc. 2004, art. 6.2.2.1)

Article 6-2 **Certificat d'aptitude**

Pour faciliter le développement du certificat d'aptitude et ainsi l'évolution des salariés du niveau I, justifiant d'une ancienneté de deux ans, les partenaires sociaux s'engagent à mettre au point, au niveau de la branche, un formulaire de tests dont les thèmes ont été définis dans l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 et conviennent de la mise en place d'un groupe de travail paritaire courant 2012.

Article 7 **Égalité Hommes / Femmes**

Les parties signataires conviennent d'ouvrir, courant 2012, une négociation sur l'égalité Hommes / Femmes sur la base de l'examen de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée à partir des indicateurs pertinents retenus dans le cadre du rapport annuel de branche.

Cette analyse portera notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et de rémunération,
- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 8 **Dispositions finales**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Par exception, les dispositions relatives à la grille des minima entrent en vigueur dès le 1^{er} avril 2012, celles relatives à la prime de coupure entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2012 et celles relatives à la durée minimale contractuelle de travail des salariés à temps partiel entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Avenant n° 52 du 18 octobre 2017

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

(Remplacé par Avenant n° 70, 4 octobre 2024, non étendu et par Avenant n° 71 du 12 mars 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR ;

A & T.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- La loi n° 2012-954 du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel ;
- La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;
- La loi n° 2017-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi ;
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs, du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, conforté par le profil sectoriel élaboré par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste. À ce titre, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur la définition légale donnée aux agissements sexuels apportée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 **Lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste**

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexe ou agissement sexiste. À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que le sexe peut revêtir de multiples visages : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compétences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du Code du travail prévoit que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du Code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

Article 3 **Égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes**

Les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

Article 4 **Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;

-
- communiquer au salarié trois semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
 - développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Pour rappel, l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998 de la convention collective nationale de la restauration rapide prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

Article 5

Égalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel, tel que proposé dans l'accord du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle, doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Article 6

Égalité professionnelle en matière de rémunération entre les femmes et les hommes

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 7

Exercice de la parentalité

A

Grossesse et Maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat, s'applique :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. Ces dispositions visent non seulement le congé de maternité, mais également le congé d'adoption ;
- pendant la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité ;
- pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

En vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

(*Voir Dispositions générales, art. 14*)

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du Code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur conjointe, pacsée ou concubine, bénéficieront de trois autorisations d'absence d'une demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

L'employeur s'engage par ailleurs à informer chaque salariée de ces dispositions dès lors qu'il est lui-même informé de la situation de grossesse.

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit le statut de la femme enceinte.

B **Congé de maternité ou d'adoption**

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majoration de sa rémunération correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

La salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle dans un délai d'un mois à compter de sa reprise d'activité. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation.

À son retour, la salariée a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise. Elle pourra également demander à bénéficier temporairement d'un aménagement de ses horaires de travail pour lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale. Dans la mesure du possible, et si l'activité et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement à la salariée qui exprimerait la demande de bénéficier d'un tel aménagement. Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée de 3 mois. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

C **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Le salarié en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement, dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère ;
- lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption ;
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

D **Congé parental d'éducation**

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans

les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du Code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pour assurer son retour dans les meilleures conditions, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien sera organisé dans un délai d'un mois à compter de sa reprise d'activité.

Il bénéficie de plein droit d'un bilan compétences dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ainsi que d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 8 **Équilibre vie professionnelle et vie familiale**

Les parties signataires invitent les employeurs à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. À ce titre, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du «Guide du manager de proximité - conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres !» publié par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'Observatoire.

Elles encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale. Ainsi, l'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

De plus, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires collectifs de travail.

En matière de travail de nuit, les parties signataires souhaitent formaliser le refus de l'employeur à toute demande d'un travailleur de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif à la priorité d'emploi de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002 comme suit :

— Priorité d'emploi :

(*Voir Dispositions générales, art. 36 c, Priorité d'emploi*)

Les parties signataires souhaitent également favoriser la possibilité pour les salariés ayant des obligations familiales impérieuses d'être affectés à un poste de jour.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif au respect des obligations familiales impérieuses comme suit :

— Respect des obligations familiales impérieuses :

(*Voir Dispositions générales, art. 36 c, Respect des obligations familiales impérieuses*)

Article 9 **Intégration des informations de situation comparée dans la BDES**

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2323-15 du Code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du Code du travail, les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise issus de la base de données économiques et sociales (BDES) et énumérés aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du Code du travail.

Article 10 **Suivi de l'avenant**

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 11 **Sensibilisation et communication**

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et sociétales, c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser les entreprises aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Pour accompagner cette sensibilisation, les organisations professionnelles d'employeurs proposent de mettre à disposition de leurs adhérents, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, un document d'information pour communication auprès des collaborateurs, avec une version intranet et internet disponible. Ce document sera remis par l'entreprise aux nouveaux embauchés au moment de leur intégration dans l'entreprise.

Conformément aux objectifs du présent avenant, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet avenant. À cet effet, il est ainsi prévu que soit organisée, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, une réunion avec les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) permettant d'aborder ce sujet pour harmoniser les informations.

Article 12 **Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 **Dispositions finales**

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux article 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Avenant n° 70 du 4 octobre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 71 du 12 mars 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser et renforcer la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 et poursuivie par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

réotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des entreprises, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose.

En outre, il est rappelé, comme le prévoit l'article L. 2253-1 du Code du travail, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et au titre des conditions de travail et d'emploi ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur ambition d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant met fin et remplace l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 en toutes ses dispositions.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Article 2

Lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes

2.1 Rappel des dispositions applicables

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme, agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toute leurs formes énoncées aux articles L. 1142-2-1, L. 1321-2, L. 1132-1, L. 1152-1, et L. 1153-1 du Code du Travail.

À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que :

— le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, sur le genre d'une personne liée aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait fondamentalement supérieur à l'autre.

— les agissements sexistes se caractérisent par le fait d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en fonction du sexe de la personne, de manière volontaire ou involontaire. Ils peuvent, par exemple, consister en des remarques renforçant des stéréotypes sexistes, en des incivilités ou encore en des compliments sur le physique ramenant les salariés à leur sexe.

— la discrimination se traduit par une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi pouvant intervenir au quotidien dans le cadre du travail, mais aussi au moment du recrutement ou de l'octroi d'une promotion, et que discriminer un ou une salarié(e) revient à utiliser un motif illicite afin de le /la différencier d'autres personnes.

— le harcèlement moral se caractérise par un comportement abusif et des actions répétées comme des paroles, gestes, méthodes de travail ou comportements hostiles, dégradants, humiliants ou intimidants pouvant se caractériser par des critiques constantes, des insultes, des moqueries et des humiliations, des menaces, des sabotages ou rumeurs malveillantes.

— le harcèlement sexuel est constitué par le fait d'imposer de manière répétée à une personne des comportements et/ou des propos à connotation sexuelle ou sexiste, ou encore par le fait de faire pression de manière grave sur un ou une employé(e) dans l'objectif d'obtenir de sa part un acte sexuel et ce, sans nécessité de répétition.

Les organisations syndicales et patronales représentatives signataires demandent aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de discrimination, harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait du personnel ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur ...).

Les parties signataires rappellent également que :

— l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

— les agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

— le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral sexuel et aux agissements sexistes. Les employeurs doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :

- les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral

- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e), du défenseur des droits ;

- les coordonnées du/ de la référent (e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 code du travail) ;

- pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/ de la référent (e) chargé (e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

2.2

Prévenir les situations de sexismes, d'agissements sexistes, de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation et la formation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes du sexismes, des agissements sexistes, des situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes ses formes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

Ainsi, les actions de sensibilisation et de formation arrêtées ci-après seront applicables par les entreprises adhérentes dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant :

2.2.1 Sensibilisation

Pour assurer cette sensibilisation, les entreprises remettront aux nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise, un document d'information reprenant notamment les principes applicables en matière de sexismes, d'agissements sexistes, de situations de discrimination, et de harcèlement sous toute leurs formes.

Afin de permettre aux salariés et entreprises de la branche qui le souhaitent, d'accéder aux informations précises applicables en la matière, un référencement des sites et publication est annexé au présent avenant. Un document digital reprenant ces informations sera également inséré sur le site internet du Snarr.

2.2.2 Formation

Afin de soutenir la démarche globale de prévention initiée, et de prévenir les risques psychosociaux, chaque entreprise mettra en place, à minima pour les équipes managériales ou plus largement pour l'ensemble de ses salariés si cela peut-être envisageable, une action de formation afin que les salariés adaptent leur comportement ou sachent comment réagir dans ce cas. Cette formation leur sera dispensée dans les 3 mois suivants leur intégration ou leur évolution à un poste de management dans l'entreprise.

2.2.3 Référent Harcèlement

Pour rappel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné:

- parmi les élus du personnel au sein des Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises (Article L. 2314-1 du Code du Travail)
- par l'employeur dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante (Article L. 1153-5-1 du code du travail)

Dans le but de promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux, les parties signataires ont prévu que le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, actuellement désigné dans les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, sera également désigné dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En complément, et afin de garantir, si nécessaire, un accompagnement et un soutien approprié pour tous les employés dans chaque entreprise, les parties signataires souhaitent étendre les compétences de ce référent «entreprise» en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à toutes les natures de harcèlement (sexuel, mais également moral).

Afin de simplifier cette désignation, il est expressément convenu que le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi désigné pourra, en cohérence avec ses missions et responsabilités en la matière, être la personne désignée précédemment comme référent entreprise «santé et sécurité au travail» conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du Code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 2315-18 du Code du Travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres et le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3.1

En matière d'accès à l'emploi

Conformément aux dispositions légales applicables mais également pour promouvoir la diversité, l'inclusion, et ainsi favoriser un environnement de travail positif, les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences de l'expérience professionnelle et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, l'entreprise informera, par tout moyen (affichage ou document remis à l'intégration), le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

3.2 *En matière de formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Ainsi, l'accès aux programmes de formation professionnelle est fondé, pour chaque salarié, quel que soit son sexe, situation de famille ou état de grossesse, sur la seule nécessité de développer son expertise, d'acquérir une compétence ou de développer son savoir-faire afin notamment de maintenir et/ou accroître son employabilité.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Enfin pour rappel, la convention collective garantit au profit des salariés à temps partiel des droits équivalents aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

3.3 *En matière de promotion et d'évolution professionnelle*

Les parties signataires rappellent que les critères de promotion et d'évolution professionnelle ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences, de l'expérience et des aptitudes professionnelles pré-requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Ainsi, les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

3.4 *En matière de rémunération*

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle. Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer de manière stricte et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe «travail égal, salaire égal» et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et

les hommes.

Enfin, et conformément aux dispositions applicables, les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 **Exercice de la parentalité**

4.1

Grossesse, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant

4.1.1

Protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s en état de grossesse et/ou bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, s'applique :

— De manière relative, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption de l'enfant :

- lorsque la salariée est en état de grossesse médicalement constaté et en a informé son employeur ;
- pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse de la salariée, médicalement constatée, intervenue entre la 14^{ème} et la 22^{ème} semaine d'aménorrhée incluse ;
- pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité de la salariée ou la fin des congés payés pris immédiatement par celle-ci à l'issue du congé de maternité le cas échéant ;
- pendant les 10 semaines suivant le congé d'adoption (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre)
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre)

— De manière absolue, pendant :

- l'intégralité du congé maternité auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
- l'intégralité de l'arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse (attesté par un certificat médical), auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
- la période de congés payés prise immédiatement après le congé maternité ;
- l'intégralité du congé postnatal dont bénéficie le/la salarié(e) à la suite du décès de la mère de l'enfant avec laquelle il/elle était lié(e) par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre ;
- l'intégralité du congé d'adoption auquel le ou la salarié(e) a droit lorsqu'il/elle s'est vu confier un enfant par décision d'un service, agence, organisme ou autorité compétente.

4.1.2

Adaptation du travail en raison de l'état de grossesse ou du parcours de procréation médicalement assistée (PMA)

Il est rappelé que les dispositions ci-après s'appliquent quel que soit le statut de la femme en état de grossesse médicalement constatée dès lors que l'employeur sera informé de ladite situation :

— Pauses rémunérées : En vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale «Travail des femmes» : «L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5^{ème} mois précédent la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties»

— Autorisations d'absences : Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont

assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salarié(e)s qui peuvent justifier de l'état de grossesse de la personne avec laquelle ils sont en couple (liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre), bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

— Travail de nuit : Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Des autorisations d'absences sont également accordées aux femmes poursuivant un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les actes médicaux nécessaires audit parcours, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du code du travail.

4.1.3

Congé maternité et congé d'adoption

— Emploi et rémunération à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption : À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié(e) bénéficie également d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou d'adoption par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou d'adoption du / de la salarié(e) en question sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

— Congés payés à l'issue du congé maternité ou d'adoption : À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise.

— Ancienneté et avantages : La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé maternité ou d'adoption.

4.1.4

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, accordé sans conditions d'ancienneté, n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre).

— Emploi et rémunération à l'issue du congé paternité et d'accueil de l'enfant : À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

— Ancienneté et avantages : La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

4.2

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Actuellement, et sous réserve des évolutions législatives à venir, le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la demande dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

4.2.1

Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé parental d'éducation, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.2.2 Ancienneté et avantages

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé parental d'éducation.

4.3 Congé de présence parentale

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s bénéficiant d'un congé de présence parentale en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger au congé de présence parentale et donc à l'état de santé de l'enfant, s'applique :

- pendant l'intégralité du congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit ;
- pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit est fractionné ou pris à temps partiel.

4.3.1 Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé de présence parentale, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ancienneté et avantages

La période de congé de présence parentale est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé de présence parentale.

Article 5

Accompagnement de la parentalité en entreprise afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale

Les parties signataires rappellent que la parentalité s'adresse à tout salarié parent, de sexe masculin comme féminin, en couple ou célibataire. Elles réaffirment ainsi leur volonté de prendre en compte la situation familiale des parents afin que celle-ci ne soit pas un frein à leur carrière professionnelle et de les aider à concilier leur vie professionnelle et personnelle pour favoriser leur retour au travail et améliorer ainsi leur qualité de vie et conditions de travail.

5.1 Communication et management

Afin d'aider les salariés concernés, la parentalité ne doit pas être un facteur d'exclusion et de discrimination mais au contraire, être valorisée par les équipes de direction. L'écoute des salariés et la bienveillance doit être favorisée afin d'être en mesure de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés tout en répondant aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises qui les emploient.

Ainsi, et afin d'encourager les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du «Guide du manager de proximité - conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres !» publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées. Au cours de cet entretien seront notamment abordés avec le/la salarié(e) ses besoins en termes d'accompagnement et de suivi d'actions de formation, et son projet professionnel.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur informera le/la salarié(e) dudit entretien professionnel par tout moyen approprié.

Pour rappel, l'article L. 6315-1 du Code du Travail précise que cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié,

à une date antérieure à la reprise de poste.

Aménagement temporaire des horaires de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs parents d'enfants en bas âge reprenant leur poste de travail à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet et de favoriser la mixité des emplois, il a été convenu de leur laisser la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire de leurs horaires de travail pour leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale :

- en aménageant temporairement leurs disponibilités contractuelles ou en diminuant le cas échéant s'ils en expriment le souhait, leur durée mensuelle contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ;
- en privilégiant temporairement la planification d'horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant ou encore en leur accordant une répartition du travail sur 4 jours de travail par semaine pour les salariés à temps complet (avec deux jours de repos consécutifs et un 3^{ème} jour de repos mobile).

Dans la mesure du possible, si l'activité opérationnelle et commerciale et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps complet qui exprimeraient la demande de bénéficier d'un tel aménagement.

Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée initiale de 3 mois à compter de leur reprise de poste et pourra le cas échéant, dans le cadre d'une nouvelle demande, avec l'accord des deux parties et si l'activité opérationnelle et commerciale le permettent, être renouvelée une fois pour la même durée.

En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

Article 5.4

Ordre des départs en congés

Afin de répondre aux besoins des salariés en matière de parentalité, l'ordre des départs en congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, en priorisant par exemple la prise de congés des salariés :

- ayant des enfants scolarisés lors des périodes de vacances scolaires ;
- séparés ou divorcés, en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde ;
- aidants familiaux, ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé.

5.5

Réunions de travail

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires de travail planifiés.

5.6

Travail de nuit

En matière de travail de nuit, et afin de permettre, pour les salariés à temps complet relevant préalablement et pour la période concernée, du statut de travailleur de nuit, la planification d'horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant, les parties signataires souhaitent modifier l'article 36.a.3 relatif à la durée du travail et des pauses des travailleurs de nuit comme suit :(voir art. 36.a.3 de la CCN)

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 36 c de la convention collective nationale de la restauration rapide d'ores et déjà applicables en matière de conditions de travail des travailleurs de nuit, et notamment :

«Priorité d'emploi :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.».

«Égalité de traitement :

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation.»

«Respect des obligations familiales impérieuses :

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.»

«Protection de la maternité :

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente convention collective nationale, c'est-à-dire du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les 30 jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.»

Article 6 Intégration des informations de situation comparée dans la BDESE

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2312-26 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE), dans les conditions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes, issus de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) et énumérés aux articles R. 2312-7 et suivants du code du travail ainsi qu'au regard de l'index égalité hommes-femmes visé aux articles L. 2242-9 et suivants du même code.

Article 7 Suivi

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8 Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9 Dispositions finales

9.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

9.2 **Dénonciation ou modification**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-9 et suivants du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Annexes

Guide égalité TPE/PME

publié par le ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepm>

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner - Guide pratique et juridique
publié par le ministère du travail

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Lutte contre les violences faites aux femmes - Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

publié par le ministère de l'économie des finances et de la relance

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide-vss-comprendre-et-agir-2021.pdf>

Violence et harcèlement au travail : un guide pratique pour les employeurs

publié par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862628.pdf

Violences faites aux femmes : quels rôles pour les CRH et manager?

publié par l'Organisation des Nations Unies (ONU)

https://static1.squarespace.com/static/5c78efe065019f922db505cb/t/652e3ccf5a3818191f7d9a1c/1697529041375/ONUF_FR+LE+GUIDE+Violences+faites+aux+femmes+-+quels+r%C3%B4les+pour+les+DRH+et+les+managers.pdf

Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir

publié par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact)

<https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon>

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire?

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206520>

Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>

Risques psychosociaux Comment agir en prévention ?

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>

Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention

publié par l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract)

Module 1 - Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2 - Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3 - Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4 - Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

<https://normandie.aract.fr/ressources/web-tv/sexisme-au-travail---4-webinaires-pour-reussir-sa-demarche-de-preven->

tion.html

Webinaire «Comment prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise ?»

https://www.youtube.com/watch?v=SLO-I8_tjxU

Harcèlement au travail : savoir se défendre et le prévenir ?

<https://www.youtube.com/watch?v=IVryrpBGGpU>

Webinaire : prévenir le harcèlement et le sexisme au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=F6b3AfOR9z4>

Webinaire - Prévention du harcèlement sexuel au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKLrUxkdwfM>

Avenant n° 71 du 12 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Préambule

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser et renforcer la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 et poursuivie par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Il est à noter que ce présent avenant 71 annule et remplace l'avenant 70 signé le 4 octobre 2024 au sein de la Branche de la Restauration Rapide (IDCC 1501).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des entreprises, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose.

En outre, il est rappelé, comme le prévoit l'article L. 2253-1 du Code du travail, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;*
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et au titre des conditions de travail et d'emploi ;*
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste.*

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur ambition d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste,

notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant met fin et remplace l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 en toutes ses dispositions.

Article 1 ***Champ d'application***

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent également intégralement aux entreprises de moins de 11 salariés (TPE). Toutefois, afin de prendre en compte leurs spécificités, certaines modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées, sans remettre en cause les principes fondamentaux de l'égalité professionnelle.

1. Sensibilisation et formation simplifiées :

m Les TPE peuvent organiser des actions de sensibilisation sous forme de réunions d'équipe ou de diffusion de supports simplifiés, en l'absence d'une structure RH dédiée.

2. Dialogue direct avec les salariés :

m En l'absence de représentants du personnel, les TPE peuvent organiser le suivi des mesures de lutte contre les discriminations et le harcèlement par un dialogue direct avec les salariés.

3. Mesures adaptées aux ressources disponibles :

m Lorsqu'une obligation issue du présent avenant engendre une charge excessive pour une TPE, celle-ci peut proposer des alternatives conformes aux objectifs du texte, après consultation de ses salariés.

4. Engagement dans la lutte contre le sexisme :

m Les TPE sont encouragées à désigner un référent interne ou un contact identifié pour signaler tout comportement inapproprié, même en l'absence d'un Comité Social et Économique (CSE).

Article 2

Lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes

2.1

Rappel des dispositions applicables

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexe, agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toute leurs formes énoncées aux articles L. 1142-2-1, L. 1321-2, L. 1132-1, L. 1152-1, et L. 1153-1 du Code du Travail.

À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que :

— le sexe est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, sur le genre d'une personne liée aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait fondamentalement supérieur à l'autre.

— les agissements sexistes se caractérisent par le fait d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en fonction du sexe de la personne, de manière volontaire ou involontaire. Ils peuvent, par exemple, consister en des remarques renforçant des stéréotypes sexistes, en des incivilités ou encore en des compliments sur le physique ramenant les salariés à leur sexe.

— la discrimination se traduit par une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi pouvant intervenir au quotidien dans le cadre du travail, mais aussi au moment du recrutement ou de l'octroi d'une promotion, et que discriminer un ou une salarié(e) revient à utiliser un motif illicite afin de le/la différencier d'autres personnes.

— le harcèlement moral se caractérise par un comportement abusif et des actions répétées comme des paroles, gestes, méthodes de travail ou comportements hostiles, dégradants, humiliants ou intimidants pouvant se caractériser par des critiques constantes, des insultes, des moqueries et des humiliations, des menaces, des sabotages ou rumeurs malveillantes.

— le harcèlement sexuel est constitué par le fait d'imposer de manière répétée à une personne des comportements et/ou des propos à connotation sexuelle ou sexiste, ou encore par le fait de faire pression de manière grave sur

un ou une employé(e) dans l'objectif d'obtenir de sa part un acte sexuel et ce, sans nécessité de répétition. Les organisations syndicales et patronales représentatives signataires demandent aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de discrimination, harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait du personnel ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur ...).

Les parties signataires rappellent également que :

- l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.*
- les agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.*
- le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral sexuel et aux agissements sexistes. Les employeurs doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :*
 - les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral*
 - les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e), du défenseur des droits ;*
 - les coordonnées du/ de la référent (e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 code du travail) ;*
 - pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/ de la référent (e) chargé (e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.*

2.2

Prévenir les situations de sexe, d'agissements sexistes, de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation et la formation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes du sexe, des agissements sexistes, des situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes ses formes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

Ainsi, les actions de sensibilisation et de formation arrêtées ci-après seront applicables par les entreprises adhérentes dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant :

2.2.1 Sensibilisation

Pour assurer cette sensibilisation, les entreprises remettront aux nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise, un document d'information reprenant notamment les principes applicables en matière de sexe, d'agissements sexistes, de situations de discrimination, et de harcèlement sous toute leurs formes.

Afin de permettre aux salariés et entreprises de la branche qui le souhaitent, d'accéder aux informations précises applicables en la matière, un référencement des sites et publication est annexé au présent avenant. Un document digital reprenant ces informations sera également inséré sur le site internet du Snarr.

2.2.2 Formation

Afin de soutenir la démarche globale de prévention initiée, et de prévenir les risques psychosociaux, chaque entreprise mettra en place, a minima pour les équipes managériales ou plus largement pour l'ensemble de ses salariés si cela peut-être envisageable, une action de formation afin que les salariés adaptent leur comportement ou sachent comment réagir dans ce cas. Cette formation leur sera dispensée dans les 3 mois suivants leur intégration ou leur évolution à un poste de management dans l'entreprise.

2.2.3 Référent Harcèlement

Pour rappel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné:

-
- parmi les élus du personnel au sein des Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises (Article L. 2314-1 du Code du Travail)
 - par l'employeur dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante (Article L. 1153-5-1 du code du travail)

Dans le but de promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux, les parties signataires ont prévu que le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, actuellement désigné dans les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, sera également désigné dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En complément, et afin de garantir, si nécessaire, un accompagnement et un soutien approprié pour tous les employés dans chaque entreprise, les parties signataires souhaitent étendre les compétences de ce référent «entreprise» en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à toutes les natures de harcèlement (sexuel, mais également moral).

Afin de simplifier cette désignation, il est expressément convenu que le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi désigné pourra, en cohérence avec ses missions et responsabilités en la matière, être la personne désignée précédemment comme référent entreprise «santé et sécurité au travail» conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du Code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 2315-18 du Code du Travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres et le référent «entreprise» chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 3 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

3.1

En matière d'accès à l'emploi

Conformément aux dispositions légales applicables mais également pour promouvoir la diversité, l'inclusion, et ainsi favoriser un environnement de travail positif, les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences de l'expérience professionnelle et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, l'entreprise informera, par tout moyen (affichage ou document remis à l'intégration), le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

3.2

En matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Ainsi, l'accès aux programmes de formation professionnelle est fondé, pour chaque salarié, quel que soit son sexe, situation de famille ou état de grossesse, sur la seule nécessité de développer son expertise, d'acquérir une compétence ou de développer son savoir-faire afin notamment de maintenir et/ou accroître son employabilité.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Enfin pour rappel, la convention collective garantit au profit des salariés à temps partiel des droits équivalents aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

3.3

En matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que les critères de promotion et d'évolution professionnelle ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences, de l'expérience et des aptitudes professionnelles pré-requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Ainsi, les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

3.4

En matière de rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle. Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer de manière stricte et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe «travail égal, salaire égal» et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Enfin, et conformément aux dispositions applicables, les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4

Exercice de la parentalité

4.1

Grossesse, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant

4.1.1

Protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s en état de grossesse et/ou bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, s'applique :

— *De manière relative, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption de l'enfant :*

- lorsque la salariée est en état de grossesse médicalement constaté et en a informé son employeur ;
- pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse de la salariée, médicalement constatée, intervenue entre la 14^{ème} et la 22^{ème} semaine d'aménorrhée incluse ;
- pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité de la salariée ou la fin des congés payés pris immédiatement par celle-ci à l'issue du congé de maternité le cas échéant ;
- pendant les 10 semaines suivant le congé d'adoption (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre)
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (disposition applicables à la mère et à la personne liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre)

— *De manière absolue, pendant :*

- l'intégralité du congé maternité auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
- l'intégralité de l'arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse (attesté par un certificat médical), auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
- la période de congés payés prise immédiatement après le congé maternité ;
- l'intégralité du congé postnatal dont bénéficie le/la salarié(e) à la suite du décès de la mère de l'enfant avec laquelle il/elle était lié(e) par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre ;
- l'intégralité du congé d'adoption auquel le ou la salarié(e) a droit lorsqu'il/elle s'est vu confier un enfant par décision d'un service, agence, organisme ou autorité compétente.

4.1.2

Adaptation du travail en raison de l'état de grossesse ou du parcours de procréation médicalement assistée (PMA)

Il est rappelé que les dispositions ci-après s'appliquent quel que soit le statut de la femme en état de grossesse médicalement constatée dès lors que l'employeur sera informé de ladite situation :

— *Pauses rémunérées : En vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :*

Article 14 de la convention collective nationale «Travail des femmes» : «L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5^{ème} mois précédent la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures. Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties»

— *Autorisations d'absences : Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.*

Les salarié(e)s qui peuvent justifier de l'état de grossesse de la personne avec laquelle ils sont en couple (liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre), bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la

grossesse.

— Travail de nuit : Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Des autorisations d'absences sont également accordées aux femmes poursuivant un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les actes médicaux nécessaires audit parcours, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du code du travail.

4.1.3

Congé maternité et congé d'adoption

— Emploi et rémunération à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption : À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié(e) bénéficie également d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou d'adoption par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou d'adoption du / de la salarié(e) en question sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

— Congés payés à l'issue du congé maternité ou d'adoption : À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise.

— Ancienneté et avantages : La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé maternité ou d'adoption.

4.1.4

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, accordé sans conditions d'ancienneté, n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (liée à elle par Mariage, Pacs ou concubinage / union libre).

— Emploi et rémunération à l'issue du congé paternité et d'accueil de l'enfant : À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

— Ancienneté et avantages : La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

4.2

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Actuellement, et sous réserve des évolutions législatives à venir, le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la demande dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

4.2.1

Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé parental d'éducation, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.2.2

Ancienneté et avantages

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé parental d'éduca-

tion.

4.3 Congé de présence parentale

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s bénéficiant d'un congé de présence parentale en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger au congé de présence parentale et donc à l'état de santé de l'enfant, s'applique :

- pendant l'intégralité du congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit ;
- pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit est fractionné ou pris à temps partiel.

4.3.1 Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé de présence parentale, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.3.2 Ancienneté et avantages

La période de congé de présence parentale est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé de présence parentale.

Article 5

Accompagnement de la parentalité en entreprise afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale

Les parties signataires rappellent que la parentalité s'adresse à tout salarié parent, de sexe masculin comme féminin, en couple ou célibataire. Elles réaffirment ainsi leur volonté de prendre en compte la situation familiale des parents afin que celle-ci ne soit pas un frein à leur carrière professionnelle et de les aider à concilier leur vie professionnelle et personnelle pour favoriser leur retour au travail et améliorer ainsi leur qualité de vie et conditions de travail.

5.1 Communication et management

Afin d'aider les salariés concernés, la parentalité ne doit pas être un facteur d'exclusion et de discrimination mais au contraire, être valorisée par les équipes de direction. L'écoute des salariés et la bienveillance doit être favorisée afin d'être en mesure de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés tout en répondant aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises qui les emploient.

Ainsi, et afin d'encourager les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du «Guide du manager de proximité - conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres !» publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

5.2 Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés avec le/la salarié(e) ses besoins en termes d'accompagnement et de suivi d'actions de formation, et son projet professionnel.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur informera le/la salarié(e) dudit entretien professionnel par tout moyen approprié.

Pour rappel, l'article L. 6315-1 du Code du Travail précise que cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

5.3 Aménagement temporaire des horaires de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs parents d'enfants en bas âge reprenant leur poste de

travail à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet et de favoriser la mixité des emplois, il a été convenu de leur laisser la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire de leurs horaires de travail pour leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale :

- en aménageant temporairement leurs disponibilités contractuelles ou en diminuant le cas échéant s'ils en expriment le souhait, leur durée mensuelle contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ;
- en privilégiant temporairement la planification d'horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant ou encore en leur accordant une répartition du travail sur 4 jours de travail par semaine pour les salariés à temps complet (avec deux jours de repos consécutifs et un 3^{ème} jour de repos mobile).

Dans la mesure du possible, si l'activité opérationnelle et commerciale et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps complet qui exprimeraient la demande de bénéficier d'un tel aménagement.

Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée initiale de 3 mois à compter de leur reprise de poste et pourra le cas échéant, dans le cadre d'une nouvelle demande, avec l'accord des deux parties et si l'activité opérationnelle et commerciale le permettent, être renouvelée une fois pour la même durée.

En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

5.4 Ordre des départs en congés

Afin de répondre aux besoins des salariés en matière de parentalité, l'ordre des départs en congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, en priorisant par exemple la prise de congés des salariés :

- ayant des enfants scolarisés lors des périodes de vacances scolaires ;
- séparés ou divorcés, en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde ;
- aidants familiaux, ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé.

5.5 Réunions de travail

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires de travail planifiés.

5.6 Travail de nuit

En matière de travail de nuit, et afin de permettre, pour les salariés à temps complet relevant préalablement et pour la période concernée, du statut de travailleur de nuit, la planification d'horaires le travail compatibles avec la garde de leur enfant, les parties signataires souhaitent modifier l'article 36.a.3 relatif à la durée du travail et des pauses des travailleurs de nuit comme suit :

«Article 36.a.3 Durée du travail et pauses

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes»

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 36c de la convention collective nationale de la restauration rapide d'ores et déjà applicables en matière de conditions de travail des travailleurs de nuit, et notamment :

«Priorité d'emploi :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux

horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.».

«Égalité de traitement :

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation.»

«Respect des obligations familiales impérieuses :

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.»

«Protection de la maternité :

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente convention collective nationale, c'est-à-dire du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les 30 jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.»

Article 6

Intégration des informations de situation comparée dans la BDESE

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2312-26 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE), dans les conditions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes, issus de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) et énumérés aux articles R. 2312-7 et suivants du code du travail ainsi qu'au regard de l'index égalité hommes-femmes visé aux articles L. 2242-9 et suivants du même code.

Article 7

Suivi

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9 **Dispositions finales**

9.1 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

9.2 **Désignation ou modification**

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 et No. 2261-9 et suivants du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Annexes

Guide égalité TPE/PME

publié par le ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepm>

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner - Guide pratique et juridique
publié par le ministère du travail

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Lutte contre les violences faites aux femmes - Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

publié par le ministère de l'économie des finances et de la relance

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide-vss-comprendre-et-agir-2021.pdf>

Violence et harcèlement au travail : un guide pratique pour les employeurs

publié par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/-/act_emp/documents/publication/wcms_862628.pdf

Violences faites aux femmes : quels rôles pour les CRH et manager ?

publié par l'Organisation des Nations Unies (ONU)

https://static1.squarespace.com/static/5c78efe065019f922db505cb/t/652e3ccf5a3818191f7d9a1c/1697529041375/ONUF_FR+LE+GUIDE+Violences+faites+aux+femmes+-+quels+r%C3%B4les+pour+les+DRH+et+les+managers.pdf

Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir

publié par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact)

<https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon>

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ?

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206520>

Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>

Risques psychosociaux Comment agir en prévention ?

publié par l'Institut National de la Recherche et de la Sécurité (INRS)

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>

Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention

publié par l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract)

Module 1 - Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2 - Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3 - Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4 - Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

<https://normandie.aract.fr/ressources/web-tv/sexeismes-au-travail---4-webinaires-pour-reussir-sa-demarche-de-prevention.html>

Webinaire «Comment prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise ?»

https://www.youtube.com/watch?v=SLO-I8_tjxU

Harcèlement au travail : savoir se défendre et le prévenir ?

<https://www.youtube.com/watch?v=IVryrpBGGpU>

Webinaire : prévenir le harcèlement et le sexisme au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=F6b3AfOR9z4>

Webinaire - Prévention du harcèlement sexuel au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKLrUxkdwfM>

Pacte de responsabilité

Accord du 12 janvier 2015

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill., applicable pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2015 et prendra automatiquement fin le 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire tout effet]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Dans un contexte économique général difficile caractérisé, notamment, par une croissance faible, les entreprises de la restauration rapide sont confrontées à une baisse marquée de la fréquentation des clients et du niveau des commandes. Cette baisse d'activité est par ailleurs amplifiée par une multiplicité croissante des offres de restauration qui se concrétise par le développement d'une concurrence toujours plus accrue.

Elles doivent, en outre, s'inscrire dans un environnement administratif et réglementaire de plus en plus complexe avec des niveaux de prélèvement élevés qui impactent leur capacité à investir et à se développer.

Les partenaires de la Branche, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité marquer leur volonté commune de s'inscrire dans le pacte de responsabilité proposé par le Gouvernement.

Au regard des mesures d'accompagnement et de soutien intervenues ou annoncées, les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre le pacte de responsabilité selon les thématiques et les principes directeurs retenus dans le relevé de conclusions des réunions paritaires conclu en date du 5 mars 2014 au niveau interprofessionnel.

Elles souhaitent ainsi poursuivre leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors, et participer à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Les engagements pris étant indissociables des mesures intervenues ou annoncées, les parties conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

I. Engagements en faveur de l'emploi

1.1) Engagements généraux en faveur de l'emploi

De manière générale, les engagements pris dans le cadre du présent accord visent à favoriser l'attachement des salariés aux métiers et aux entreprises de la Restauration Rapide. Ils ont également vocation à encourager leur évolution au sein de ces entreprises.

1.1.1- Privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée

Afin de créer une relation de travail durable basée sur une confiance mutuelle, de lutter contre la précarité et de favoriser la formation et l'évolution professionnelle, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à proposer, dans la mesure de leurs possibilités, un contrat de travail à durée indéterminée à tout salarié nouvellement recruté.

1.1.2- Renouveler les équipes

Dans un souci de préserver la qualité du service et les conditions de travail, et pour faire face aux besoins de renouvellement des équipes, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif de réaliser 50 000 embauches au cours de l'année civile 2015.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs d'embauche au titre de l'année 2016.

1.1.3- Créer des emplois nets

Au regard des perspectives globales de croissance et de développement, notamment par le fait d'ouverture de nouveaux établissements, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif de créer, au cours de l'année 2015, 3 500 emplois nets nouveaux.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs de création d'emplois au titre de l'année 2016.

Le nombre de création d'emplois sur l'année sera apprécié sur la base du bilan annuel de branche de l'AGEFOS-PME au mois de juin 2016.

1.1.4- Organiser un parcours d'intégration

Dans la continuité des actions déjà menées par certaines entreprises de la branche, les parties considèrent qu'une intégration réussie des salariés nouvellement recrutés dans l'entreprise est un facteur clé pour assurer la poursuite du contrat de travail et sa pérennité dans le temps.

À cet effet et afin de créer les conditions nécessaires à une intégration réussie, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à mettre en œuvre un parcours d'intégration dont bénéficiera chaque salarié nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2015.

Ce parcours consiste à mettre à la disposition du nouveau salarié tous les éléments nécessaires à sa bonne intégration. Il est défini au niveau de chaque entreprise en fonction de ses éventuelles spécificités et peut prendre des formes diverses comme la remise d'un livret d'accueil, la tenue d'une réunion d'information, la diffusion de vidéos, etc. La mise en place d'un support écrit d'intégration sera privilégiée autant que possible.

Le parcours d'intégration permet de faire découvrir l'entreprise au nouveau salarié en lui présentant notamment ses métiers, son organisation, mais aussi les règles et procédures qui y sont en vigueur, en particulier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Il favorise la découverte et l'apprentissage par le nouveau salarié des compétences nécessaires à la réalisation des fonctions qui lui seront confiées. L'objectif étant de permettre au nouveau salarié d'acquérir rapidement un certain niveau d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de service à la clientèle. À ce titre, le parcours d'intégration prévoit une formation pratique et appropriée à la sécurité ainsi que l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

Enfin, le parcours d'intégration comprend l'identification d'une personne de l'entreprise dite «référent» dont le rôle est de contribuer au bon déroulement du parcours d'intégration du salarié nouvellement embauché.

Sur proposition de la hiérarchie, le «référent» est un salarié volontaire ; il possède des aptitudes à la transmission des savoirs et des compétences et suivra, dans la mesure du possible, une formation. Le «référent» appartiendra, si possible, au même service ou à la même équipe que le salarié afin de mieux le former au poste et aux procédures de travail.

Le rôle du «référent» ne doit pas être confondu avec celui de tuteur. Le «référent» pourra, si le salarié le souhaite, s'intéresser à son environnement personnel (logement, transport, etc...).

1.2) Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de jeune tout salarié de moins de 25 ans.

Au regard du niveau élevé d'embauches de jeunes par les entreprises de restauration rapide, au-delà des engagements généraux pris en termes d'emploi, les parties considèrent que des efforts complémentaires peuvent être portés sur la qualité de l'intégration du jeune au moment de son embauche, dans un souci de favoriser sa fidélisation et son maintien dans l'emploi. Elles conviennent à ce titre des dispositions suivantes pour les embauches de jeunes à inter-

venir à compter du 1^{er} avril 2015.

Afin de permettre l'acquisition du niveau de connaissances nécessaire pour occuper de manière satisfaisante le poste de travail et ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle, tout jeune bénéficiaire d'une formation initiale de qualité organisée par chaque entreprise de restauration rapide en fonction de ses éventuelles spécificités. Sera privilégiée une formation dispensée par des salariés dédiés ou expérimentés.

Aux fins d'évaluation de l'acquisition des connaissances, le jeune bénéficiaire dans les 6 premiers mois de son embauche d'un entretien de suivi avec un membre de sa hiérarchie suivant des modalités définies par chaque entreprise. Avec l'accord de la hiérarchie, le «référent» peut être présent à cet entretien.

Chaque entreprise informe les salariés sur les possibilités de formation. Il s'agit notamment de présenter, selon des modalités librement définies, les formations existantes dans l'entreprise et susceptibles d'être proposées par elle en fonction de ses besoins, des compétences identifiées et des possibilités d'évolution en interne.

1.3) Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des seniors

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de senior tout salarié de 45 ans et plus.

En lien avec l'évolution des métiers de la restauration rapide, l'importance croissante de la relation commerciale et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, en cohérence avec le dispositif de contrat de génération, les signataires souhaitent poursuivre la promotion de la présence des seniors dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2017 10 % de seniors, toutes catégories professionnelles confondues, des effectifs de la branche.

Afin de respecter cet engagement, une campagne de communication sur les métiers de la restauration rapide, notamment en direction des salariés âgés, sera lancée au cours de l'année 2015 par le biais de l'observatoire des métiers de la branche.

Dans un souci de prévention, afin de promouvoir le bilan de santé gratuit de la sécurité sociale prévu par l'article L. 321-3 du Code de la sécurité sociale, les parties conviennent que le salarié senior ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 années bénéficie à sa demande, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie un bilan de santé gratuit.

Il doit pour ce faire présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à son retour dans l'entreprise de sa présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

II. Engagements en faveur de la formation

2.1) Développement de l'alternance

2.1.1- Agir en faveur de l'apprentissage

L'apprentissage participe de manière efficiente à la qualification de jeunes et à leur intégration durable dans la vie active.

Adhérent totalement à la philosophie et aux résultats de l'apprentissage, les parties signataires affichent l'objectif de développer dans la branche l'apprentissage qui reste aujourd'hui encore assez faible du fait de nombreux obstacles qui freinent son développement.

Ainsi, en accompagnement d'actions tendant à la levée des obstacles au développement de l'apprentissage, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif d'augmenter le niveau des effectifs d'apprentis et de porter le pourcentage d'apprentis à 1,2 % des effectifs totaux au 31 décembre 2017.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises mettront en œuvre les moyens de leur choix.

La branche pourra de son côté renforcer les échanges et les partenariats sous toute forme avec l'Etat, les Régions et les établissements de formation et/ou accompagner les CFA pour qu'ils adaptent leurs offres de formation aux métiers de la restauration rapide et à la diversité des besoins des entreprises de la branche.

2.1.2- Développer les relations avec les enseignants

Afin de promouvoir et faire découvrir les métiers de la restauration rapide, dans la continuité de l'accord-cadre de coopération signé avec le Ministère de l'Éducation Nationale en date du 13 mars 2012, les entreprises de la branche pourront accueillir des personnels de l'Éducation Nationale en leur sein dans le cadre, notamment, de stages proposés par le Centre d'Études et de Ressources pour les Professeurs de l'Enseignement Technique (CERPET) ou de stages s'inscrivant dans la formation continue des enseignants.

2.2) Développement de l'employabilité

Les parties souhaitent favoriser l'employabilité à long terme des salariés de la branche en leur offrant les moyens

de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître ainsi leurs capacités et compétences professionnelles. Cette démarche consistera à inciter et conduire les salariés à devenir acteurs de leur parcours professionnel en leur permettant de diversifier leur activité et en leur offrant, autant que possible, des perspectives d'évolution ou de nouvelles orientations professionnelles.

Ces engagements sont en cohérence avec les objectifs du contrat d'étude prospective en cours d'élaboration à l'initiative de la DGEFP qui tendent à favoriser l'emploi et la formation en vue d'anticiper l'évolution des métiers.

Afin de renforcer et de développer l'employabilité des salariés, les parties s'accordent sur les mesures suivantes.

2.2.1- Promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet d'accéder à un cursus de formation sans justifier d'un niveau d'études ou de diplôme requis.

Utile et efficiente pour le développement de l'employabilité des salariés, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer et promouvoir, par tous moyens adaptés, auprès de leurs collaborateurs les dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience.

Elles veilleront à faciliter le suivi du cursus par les salariés concernés.

2.2.2- Développer les parcours de professionnalisation

Les parties s'accordent sur le fait que la promotion interne doit être favorisée.

2.2.3- Permettre la mobilité externe

Pour permettre de favoriser la définition d'un projet professionnel, chaque entreprise, en fonction de sa spécificité et des mesures déjà mises en place, définit, en concertation avec le salarié, les moyens les plus adéquats en vue d'une reconversion professionnelle.

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé sur son environnement professionnel et d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises, les entreprises de la branche s'engagent à promouvoir par tout moyen le nouveau service d'accompagnement des salariés prévu par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et le recours au conseil en évolution professionnelle.

Les parties rappellent que dans le respect des conditions et limites applicables un salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence pris en charge par l'OPCA.

III. Classifications

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'article 5 de l'avenant 48 relatif aux minimas conventionnels et au travail de nuit de se revoir pour examiner la nécessité de réviser les Classifications. Il est convenu qu'une première réunion aura lieu au cours du premier trimestre 2015.

Lors de cette première réunion de travail, elles définiront les moyens, la méthode, les orientations et le calendrier à mettre en œuvre pour conduire les travaux.

Les parties signataires conviennent de mettre tout en œuvre pour clore les travaux, au plus tard, le 30 juin 2016.

IV. Investissements

En complément des engagements pris en matière d'emploi et de formation, les moyens dont pourraient disposer les entreprises de la restauration rapide au titre du pacte de responsabilité seront utilisés pour assurer le développement des entreprises de la branche.

Les entreprises privilégieront les investissements de nature à promouvoir le développement économique et social.

V. Dialogue social

Les partenaires sociaux sont attachés à la qualité du dialogue social comme ils ont su en faire preuve par la signature de nombreux accords de branche ambitieux et novateurs.

Dans le cadre de la négociation du présent accord sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales ont présenté des demandes complémentaires.

Les partenaires sociaux sont convenus d'attendre l'issue des négociations interprofessionnelles sur la «modernisation du dialogue social» pour engager des discussions visant à prendre, le cas échéant, des mesures spécifiques complémentaires.

VI. Suivi des engagements

Les parties signataires procéderont au suivi de l'application du présent accord et du niveau de réalisation des engagements pris.

Le suivi de l'accord est assuré par une commission de suivi.

La commission de suivi est composée de :

-
- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord,
 - un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. La commission se réunie au moins une fois par an.

Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord et la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

VII. Non cumul

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature.

Ainsi, elles s'accordent sur le fait que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature plus avantageuses pour les salariés seront applicables de manière exclusive. Elles conviennent également que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature moins favorables ne se cumuleront pas avec les dispositions du présent accord qui s'appliquera de manière exclusive.

VIII. Durée de l'accord - révision - publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2015 et prendra automatiquement fin le 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire tout effet.

En cas de difficulté d'application inhérente par exemple au contexte économique ou à des évolutions législatives, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles afin de convenir d'éventuelles évolutions de l'accord.

Dans le courant du dernier trimestre de chaque année, les parties s'engagent à se rencontrer pour renouveler le cas échéant en les adaptant les engagements pris au regard des évolutions constatées.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.