



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DE LA RESTAURATION RAPIDE

du 18 mars 1988

étendue par arrêté du 24 novembre 1988 (J.O. du 13/12/1988)

Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide
15/17 avenue de Ségur 75007 PARIS
Tél : 01 56 62 16 16
info@snarr.fr

OBSERVATIONS PRÉALABLES

La convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 a fait, depuis sa signature, l'objet de nombreux avenants ou accords rendant sa lecture complexe.

Dans le souci de rendre la convention collective accessible à tous, salariés et employeurs, le Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide a réalisé un travail d'intégration de tous ces textes.

Un certain nombre de principes ont été retenus :

- dans ce texte ont été reproduites toutes les dispositions étendues ;
- quand une partie du texte d'origine a été modifiée par un avenant, nous avons intégré cette modification à la place de la partie du texte modifiée ;
- quand le texte d'origine a été totalement réécrit dans le cadre d'un avenant ou d'un accord, nous avons intégré l'accord ou l'avenant à la place du texte d'origine en reprenant la numérotation des articles de la convention collective. Nous avons également choisi de conserver les préambules significatifs afin de mieux appréhender les motivations des signataires ;
- les dispositions des avenants, dont la procédure d'extension est en cours à ce jour, ont été reprises dans ce texte et figurent en italique.

Le texte de la convention collective peut être assorti de commentaires du Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide. Ils apparaissent en italique, précédés d'un  SYNDICAT NATIONAL DE LA RESTAURATION RAPIDE

Une liste complète des avenants et de leurs signataires figure à la fin de la convention collective.

**EN CAS DE CONTESTATION, SEULS FONT FOI LES TEXTES DÉPOSÉS AU GREFFE DU
CONSEIL DES PRUD'HOMMES.**

SOMMAIRE

TITRE I - CONDITIONS GÉNÉRALES	8
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 2 - DURÉE DE LA CONVENTION - DÉNONCIATION	8
ARTICLE 3 - MISE EN PLACE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	8
ARTICLE 3-1 : COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION	9
ARTICLE 4 - MODIFICATIONS	13
TITRE II - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	14
ARTICLE 5 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES TRAVAILLEURS	14
ARTICLE 6 - DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS	16
ARTICLE 7 - COMITÉ D'ENTREPRISE	16
ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.....	16
TITRE III - LE CONTRAT DE TRAVAIL	17
ARTICLE 9 - PÉRIODE D'ESSAI DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE.....	17
ARTICLE 10 - EMBAUCHE	17
ARTICLE 11 - DÉTACHEMENT TEMPORAIRE	18
ARTICLE 12 - PRÉAVIS ET RECHERCHE D'EMPLOI DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE	18
ARTICLE 13 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	19
ARTICLE 14 - TRAVAIL DES FEMMES.....	20
ARTICLE 15 - EMPLOI DES JEUNES.....	20
ARTICLE 16 - EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	20
ARTICLE 17 - EMPLOI DES HANDICAPÉS.....	20
Article 17-1 - Accueil des travailleurs handicapés.....	21
Article 17-2 - Suivi de l'emploi des travailleurs handicapés	23
Article 17-3 - Budget d'insertion et de formation	24
Article 17-4 - Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique	24
Article 17-5 - Partenariat.....	25
Article 17-6 - Bilan d'application de l'avenant	25
ARTICLE 18 - EMPLOI DES SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	25
ARTICLE 19 - MALADIE	25
ARTICLE 20 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	27
ARTICLE 21 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	27
Article 21-1 - Champ d'application.....	27
Article 21-2 - Catégories de personnel concernées	27
Article 21-3 - Adhésion des entreprises aux caisses désignées.....	27
Article 21-4 - Répartition de la cotisation	27
ARTICLE 22 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE	28
ARTICLE 23 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	28
ARTICLE 24 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	28
ARTICLE 25 - BULLETIN DE PAIE.....	29
ARTICLE 26 - CERTIFICAT DE TRAVAIL	29
ARTICLE 27 - PROMOTION	30
ARTICLE 28 - DÉPART À LA RETRAITE	30
TITRE IV - LA DURÉE DU TRAVAIL	31
ARTICLE 29 - DURÉE DU TRAVAIL	31
Article 29-1 - Durée hebdomadaire du travail.....	31
Article 29-2 - Durée annuelle du travail	31
Article 29-3 - Contrôle de la durée du travail	31

Article 29-4 - Temps de formation.....	32
Article 29-5 - Planification des horaires	32
Article 29-6 - Temps d'habillage et de déshabillage	32
ARTICLE 30 - TEMPS DE REPOS ENTRE DEUX JOURS DE TRAVAIL	33
ARTICLE 31 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	33
Article 31-1 - Définition	33
Article 31-2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires	34
Article 31-3 - Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires	34
Article 31-4 - Repos compensateur de remplacement	35
ARTICLE 32 - REPOS COMPENSATEUR	35
ARTICLE 33 - RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL	36
Article 33-1 - Répartition hebdomadaire du temps de travail.....	36
Article 33-2 - Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos	36
Article 33-3 - Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet	38
Article 33-4 - Temps partiel modulé	40
Article 33-5 - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement	42
Article 33-6 - Compte épargne temps	45
ARTICLE 34 - REPOS HEBDOMADAIRE.....	47
ARTICLE 35 - CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	47
Article 35-1 - Définition du travail à temps partiel.....	48
Article 35-2 - Mise en place du temps partiel.....	48
Article 35-3 - Contrat de travail à temps partiel	48
Article 35-4 - Coupures.....	55
Article 35-5 - Dispositions conventionnelles.....	56
Article 35-6 - Garanties individuelles.....	56
Article 35-7 - Garanties collectives.....	57
Article 35-8 - Temps partiel annualisé.....	57
Article 35-9 - Représentation du personnel.....	57
Article 35-10 - Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant	58
Article 35-11 - Mise en place de l'avenant	58
ARTICLE 36 - TRAVAIL DE NUIT ET INDEMNITÉ DE TRANSPORT	59
Article 36-a - Travail de nuit et travailleur de nuit	59
Article 36-b - Indemnisation du transport.....	60
Article 36-c - Conditions de travail des travailleurs de nuit.....	60
ARTICLE 37 - CONGÉS ANNUELS	63
ARTICLE 37-1 - DON DE JOURS DE REPOS POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE ET POUR PROCHES AIDANTS... 63	
ARTICLE 38 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE	64
ARTICLE 39 - CONGÉS SPÉCIAUX	64
ARTICLE 40 - JOURS FÉRIÉS	65
ARTICLE 41 - FOURNITURE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET INDEMNITÉ DE BLANCHISSAGE.....	65
ARTICLE 42 - LES REPAS DU PERSONNEL	65
TITRE V - CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMA	68
ARTICLE 43 - CLASSIFICATION DES POSTES	68
ARTICLE 44 - SALAIRES MINIMA PAR NIVEAU	70
ARTICLE 44-1 – PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE	71
ARTICLE 45 - CONCILIATION.....	72
TITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE	74
ACCORD PORTANT ADHÉSION À UN OPCA CHOISI PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 14 DECEMBRE 1995	75
Article 1 - DÉSIGNATION DE L'ORGANISME.....	75
Article 2 - CHAMP D'APPLICATION	75
Article 3 - OBJET	75
Article 4 - RESSOURCES	76
Article 5 - ENGAGEMENT DE NÉGOCIATION	77
Article 6 - DURÉE ET DÉNONCIATION.....	78

Article 7 - EXTENSION.....	78
ACCORD COLLECTIF NATIONAL RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RESTAURATION RAPIDE – CPNEF-RR DU 2 AVRIL 2019.....	79
AVENANT N° 28 RELATIF À L'ÉVOLUTION DU PERSONNEL DE NIVEAU I DE PLUS DE TROIS ANS DU 14 JUIN 2000	85
Article 1 - VALIDATION DES ACQUIS DU NIVEAU I.....	85
Article 2 - ACCÈS AU NIVEAU II ÉCHELON 1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA RESTAURATION RAPIDE.....	87
AVENANT N° 35 PORTANT CRÉATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE RESPONSABLE OPÉRATIONNEL DU 26 SEPTEMBRE 2003.....	87
Article 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	88
Article 2 - CRÉATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE RESPONSABLE OPÉRATIONNEL.....	88
Article 3 - CLASSIFICATION DU RESPONSABLE OPÉRATIONNEL.....	88
Article 4 - CONDITIONS D'ACCÈS ET POSITIONNEMENT.....	89
Article 5 - FORMATION.....	89
Article 6 - CERTIFICATION.....	89
Article 7 - BILAN ANNUEL.....	89
ANNEXE 1 : RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES.....	90
ANNEXE 2 : RÉFÉRENTIEL DE VALIDATION.....	93
ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 22 DÉCEMBRE 2004.....	97
Article 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	97
Article 2 - HIÉRARCHIE.....	97
Article 3 - OBJET.....	97
Article 4 - OBJECTIFS ET PRIORITÉS DES ACTIONS DE FORMATION.....	97
Article 5 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	98
Article 6 - LA FORMATION DES SALARIÉS.....	99
Article 7 - PROFESSIONNALISATION.....	103
Article 8 - PASSEPORT FORMATION.....	106
Article 9 - ÉGALITÉ.....	106
Article 10 - PUBLICITÉ DE L'ACCORD.....	107
Article 11 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS.....	107
Article 12 – DURÉE – FORMALITÉS – RÉVISION – DÉNONCIATION.....	107
ACCORD PROFESSIONNEL DU 20 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU DISPOSITIF DE PROMOTION ET DE RECONVERSION PAR ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION RAPIDE.....	109
PREAMBULE.....	109
ARTICLE I : OBJET DE L'ACCORD.....	110
ARTICLE II : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	110
ARTICLE III : LES CONTOURS DE LA PRO-A.....	110
ARTICLE IV : LE TUTEUR.....	112
ARTICLE V : FINANCEMENT DE LA PRO-A.....	112
ARTICLE VI : LA PRO-A DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION RAPIDE.....	112
ARTICLE VII : DUREE DE L'ACCORD.....	114
ARTICLE VIII : REVISION ET DENONCIATION.....	114
ARTICLE IX : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	115
ARTICLE X : EXTENSION.....	115
TITRE VII - ACTIVITÉ DE LIVRAISON.....	116
ARTICLE 46 - LIVRAISON EN VÉHICULE MOTORISÉ À DEUX ROUES.....	116
Article 46-1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	116
Article 46-2 - LES ÉQUIPEMENTS.....	117
TITRE VIII - RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET ACTION SOCIALE.....	119
ARTICLE 47 - BÉNÉFICIAIRES.....	119

ARTICLE 48 - LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE.....	119
Article 48-1 - Capital décès.....	119
Article 48-2 - Double effet.....	120
Article 48-3 - Invalidité absolue et définitive (3 ^{ème} catégorie de la Sécurité sociale).....	120
Article 48-4 - Rente éducation.....	120
Article 48-5 - Rente de conjoint (garantie substitutive).....	121
Article 48-6 - Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive).....	121
Article 48-7 - Incapacité de travail.....	121
ARTICLE 49 - CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET CESSATION DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE.....	122
ARTICLE 50 - LA PORTABILITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE.....	123
ARTICLE 51 - ADHÉSION DES ENTREPRISES.....	124
ARTICLE 52 - REPRISE DES ENCOURS.....	124
ARTICLE 53 - REVALORISATIONS.....	124
ARTICLE 54 - COTISATIONS DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE.....	125
ARTICLE 55 - DÉSIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS.....	125
ARTICLE 56 - CHANGEMENT D'ORGANISMES ASSUREURS.....	126
ARTICLE 57 - ACTION SOCIALE.....	126
ARTICLE 58 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI.....	127
ARTICLE 59 - RAPPORT ANNUEL.....	127
ACCORD RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DU 20 AVRIL 2006.....	128
ARTICLE 1 ^{ER} - CHAMP D'APPLICATION.....	128
ARTICLE 2 - ÉVALUATION ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	128
ARTICLE 3 - RÔLE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	129
ARTICLE 4 - ACCUEIL DES SALARIÉS.....	130
ARTICLE 5 - FORMATION À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ.....	130
ARTICLE 6 - ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION.....	131
ARTICLE 7 - AMÉNAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL.....	131
ARTICLE 8 - PROGRAMME TRIENNAL ET CONVENTION D'OBJECTIFS.....	132
ARTICLE 9 - GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE SANTÉ AU TRAVAIL.....	132
ARTICLE 10 - RÔLE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL.....	133
ACCORD SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DU PARITARISME DU 22 JUILLET 2010.....	135
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	135
ARTICLE 2 - OBJET.....	135
ARTICLE 3 - ORGANISATION DU PARITARISME.....	135
ARTICLE 4 - FINANCEMENT DU PARITARISME.....	136
ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UNE OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE METTRE EN PLACE UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ POUR LES ENTREPRISES DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 3 FÉVRIER 2012.....	138
ARTICLE 1 - OBJET.....	138
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION.....	138
Article 2.1 - Entreprises concernées.....	138
Article 2.2 - Salariés bénéficiaires.....	139
Article 2.3 - Salariés dont le contrat de travail est suspendu.....	139
Article 2.4 - Anciens salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiaires de l'assurance chômage.....	139
ARTICLE 3 - CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE L'ADHÉSION.....	140
ARTICLE 4 - PRESTATIONS.....	141
ARTICLE 5 - COTISATIONS.....	144
ARTICLE 6 - DELAI DE MISE EN ŒUVRE DE LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ.....	144
Article 6.1 - Cas général.....	144
Article 6.2 - Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord.....	144
ARTICLE 7 - INFORMATION.....	144

ARTICLE 8 - MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE	144
ARTICLE 9 - HIERARCHIE.....	145
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	146
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	147
ARTICLE 2 – LUTTE CONTRE LE SEXISME ET TOUT AGISSEMENT SEXISTE	147
ARTICLE 3 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..	147
ARTICLE 4 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	148
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE PROMOTION ET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	148
ARTICLE 6 - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	149
ARTICLE 7 - EXERCICE DE LA PARENTALITÉ	149
ARTICLE 8 - ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	151
ARTICLE 9 – INTÉGRATION DES INFORMATIONS DE SITUATION COMPARÉE DANS LA BDES.....	152
ARTICLE 10 - SUIVI DE L'AVENANT	152
ARTICLE 11 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION.....	152
ARTICLE 12 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	153
ARTICLE 13 : DISPOSITIONS FINALES	153
ACCORD AU TITRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ DU 12 JANVIER 2015	154
I – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI.....	154
1.1 Engagements généraux en faveur de l'emploi.....	154
1.2 Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes.....	155
1.3 Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des seniors.....	156
II – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION.....	157
2.1 Développement de l'alternance	157
2.2 Développement de l'employabilité.....	157
III – CLASSIFICATIONS	158
IV – INVESTISSEMENTS	158
V – DIALOGUE SOCIAL	158
VI – SUIVI DES ENGAGEMENTS	159
VII – NON-CUMUL.....	159
VIII – DURÉE DE L'ACCORD – RÉVISION – PUBLICITÉ.....	159
ANNEXES :	161
GRILLE DE CLASSIFICATIONS.....	161
Liste des avenants à la convention collective nationale de la restauration rapide (du plus récent au plus ancien).....	171

TITRE I - CONDITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001

La présente convention collective nationale conclue en application du livre deuxième de la deuxième partie 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 553B 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 ;



Les établissements de restauration rapide ont vu leur code NAF modifié au 1^{er} janvier 2008. Celui-ci est désormais 56.10 C.

- 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 pré-cuisiner, 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 collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment, moyennant un préavis de 3 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 aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du Code du travail (article 4 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 collective nationale 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 collective nationale 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 44 relatif aux 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 collective nationale 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 12 mois d'application de la présente convention collective nationale, pour examiner les éventuelles difficultés d'application de la présente convention collective nationale.

Article 3-1 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Avenant n° 53 du 26 mars 2018

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 :
 - o Durée de travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - o Repos et jours fériés ;
 - o Congés payés et autres congés ;
 - o 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 réunions, 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 d'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 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 dès 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



L'adresse mail est désormais : secretariatcppni.restauration-rapide@snarr.fr

Adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration rapide
C/O SNARR
9 rue de la Trémoille
75008 PARIS



Depuis le 1^{er} mars 2021, l'adresse postale est 15/17 avenue de Ségur 75007 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

Tel que modifié par l'avenant n° 53 du 26 mars 2018

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

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.

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 nationale reste en l'état.

TITRE II - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 5 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION DES TRAVAILLEURS

a) Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent l'entière 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. 2142-2 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. 2142-10 du Code du travail.

b) Réunions syndicales nationales

Des congés exceptionnels sont prévus dans la limite de 3 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 4 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 ou congrès.

c) Commissions Paritaires Professionnelles Nationales *Tel que modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995*

Pour participer aux Commissions Paritaires Nationales, 3 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 2 délégués de province par séance de Commission Paritaire Nationale.

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^{ème} 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. 2141-9 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 28 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 loi de ratification des ordonnances dites « Macron » du 29 mars 2018 a instauré la mise en place du comité social et économique (CSE). Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{ER} janvier 2020 au plus tard.

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 % de la masse des salaires bruts versés au cours de l'année civile dont 0,40 % pour les œuvres sociales et 0,20 % correspondant à la subvention de fonctionnement légale.



La première phrase ci-dessus est étendue dans la limite des adaptations prévues et autorisées par la loi du 28 octobre 1982 relative aux comités d'entreprise. La deuxième phrase du même alinéa est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 2323-86 du Code du travail.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner dans le cadre de la loi, sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du Code du travail, un représentant au comité d'entreprise.



Des dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 300 salariés sont prévues par l'article L. 2324-2 du Code du travail.

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 les articles L. 2313-15 et L. 2313-16, 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 - PÉRIODE D'ESSAI DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

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.

La durée maximale de la période d'essai est, tout renouvellement compris, de :

- 6 mois pour les cadres,
- 4 mois pour les agents de maîtrise,
- 2 mois pour les employés embauchés au niveau III,
- 1 mois pour les autres ouvriers et employés.



Depuis le 1^{er} juillet 2009, les durées maximales de la période d'essai sont les suivantes :

- 4 mois pour les cadres,
- 3 mois pour les agents de maîtrise,
- 2 mois pour les employés, quel que soit leur niveau.

Quelle que soit sa durée, la période d'essai ne peut être renouvelée.

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.



Depuis la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, un délai de prévenance doit être respecté, en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce délai varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture (articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail).

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.



Cette liste établie à la date de signature de la convention collective nationale n'est pas exhaustive. Pour les salariés à temps partiel, cf. article 35 CCN page 47.

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.

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 réintègrera 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.

1° Démission

	moins de 6 mois	6 mois/ 2 ans	+ 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

2° Licenciement

	moins de 6 mois	6 mois/ 2 ans	+ 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 2 heures d'absence par journée de travail, pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis.

Ces 2 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 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.



L'article 39 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a réduit la durée d'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'une indemnité de licenciement à 8 mois (article L. 1234-9 du Code du travail).

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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



L'article 2 du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement prévoit désormais que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans, puis à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans (art. R. 1234-2 du Code du travail). Cette nouvelle revalorisation du montant de l'indemnité légale de licenciement conduit à rendre cette dernière plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 13 de la convention collective nationale de la restauration rapide pour tous les salariés non cadres quelle que soit leur ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 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 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 :

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



La revalorisation de l'indemnité légale de licenciement opérée par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 conduit à rendre cette dernière plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle prévue à l'article 13 de la convention collective nationale pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à 17 ans et 6 mois. En revanche, l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus avantageuse que l'indemnité légale pour les seuls cadres disposant d'une ancienneté supérieure à 17 ans et 6 mois.

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 % 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

Modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013

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.

A compter du 5^{ème} mois précédant 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,
- 2 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

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

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

Avenant n° 4 du 6 décembre 1991

Préambule

Le présent avenant 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 3 grands secteurs : hamburgers, sandwiches à la française et 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 paiement 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 toutes heures.

Les consommateurs de produits proposés par la restauration rapide sont jeunes, et ont en moyenne moins de 35 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 %).

A cet égard, les entreprises conviennent de s'informer auprès de tout organisme compétent pour le placement des personnes handicapées (exemple : ANPE*, ...).



** Pôle Emploi depuis le 19 décembre 2008.*

Cet avenant 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 COTOREP.

Article 17-1 - 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 la 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 COTOREP, 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 concernés par ces problèmes (médecin du travail, assistante 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 [doit concerner depuis] fin 1992 la totalité du personnel de l'entreprise.

Le bilan d'application de l'avenant 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 17-2 - Suivi de l'emploi des 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. Etablissement, 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 particuliers des salariés handicapés en fonction, 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'accroisse, 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 avenant établira annuellement un bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés 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 SNARR. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs handicapés sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

Article 17-3 - 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 17-4 - Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique

1. Etablissement 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 CPNE-RR, 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 CPNE-RR.

Le médecin du travail recevra, à titre confidentiel, copie de ce bilan.

Article 17-5 - 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. AGEFIPH
2. GIRPEH
3. FAGERH
4. Associations agréées des handicapés.

Article 17-6 - Bilan d'application de l'avenant

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 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 de 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 3 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 15 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 médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais prévus ci-dessus, il bénéficierait pendant une durée de 6 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 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

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

7. Si le salarié n'a pas repris son travail passés 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 3 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 leur incapacité,
- d'être pris en charge par la Sécurité sociale,
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Économique Européenne.



Le bénéfice des indemnités complémentaires servies par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident est octroyé aux salariés justifiant d'un an d'ancienneté (article L. 1226-1 du Code du travail, suite à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail).

En outre, toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté (Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, étendu le 23 juillet 2008).

Pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront 70 % de leur rémunération.

Les temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 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 11^{ème} jour d'absence.



Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du 8^{ème} jour d'absence (article D. 1226-3 du Code du travail, suite au décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail).

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 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 par 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 1^{er} 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

Un salarié victime d'un accident du travail ou de 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 :

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

Article 21 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Avenant n° 19 du 24 janvier 1997

Préambule

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 21-1 - 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^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 21-2 - Catégories de personnel concernées

Le présent accord s'applique à la fois au personnel cadre et non-cadre.

Article 21-3 - 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



Le Groupe Klesia et le Groupe Malakoff Médéric sont désormais compétents en fonction du département où se situe l'entreprise.

Toutefois, le présent avenant ne saurait remettre en cause l'adhésion donnée antérieurement par les entreprises à une institution de retraite ARRCO autre que celles mentionnées ci-dessus.

Article 21-4 - 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 Sécurité sociale pour les cadres et de 3 fois ce plafond pour les non cadres.

Elle sera répartie à raison de :

- 60 % pour l'employeur,
- 40 % pour le salarié.

Article 22 - RÉGIME DE PRÉVOYANCE

*Avenant n° 21 du 5 mars 1998
Modifié par l'avenant n° 42 du 11 mai 2010*

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 1^{er} 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 signataires s'engagent à constituer un groupe de travail paritaire en vue de définir les modalités de formation spécifiques favorisant le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession et plus particulièrement des salariés les moins qualifiés.



Voir au TITRE VI (page 74) les accords de branche ayant trait à la formation professionnelle.

Article 24 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre 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 les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947, de la loi du 6 décembre 1976, du décret du 20 mars 1979 n° 79-228 et la loi du 23 décembre 1982.



A ces textes sont venus s'ajouter notamment la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, l'arrêté du 9 mai 1995, le règlement CE n° 852-2004 du parlement européen et du conseil du 29 avril 2004 et l'arrêté du 21 décembre 2009.

Voir par ailleurs l'accord du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels dans le secteur de la restauration rapide page 128.

Dans les entreprises ou établissements de 300 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 300 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 31 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. 3243-1 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 NAF),
- les nom et prénom de l'intéressé,
- l'emploi occupé par lui,
- la période, le nombre d'heures, en différenciant les heures complémentaires, auxquelles 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 correspondant 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.



[Voir la nouvelle rédaction de l'article R. 3243-1 du Code du travail.](#)

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

Tel que modifié par l'avenant n° 34 du 12 juin 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.

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 % de la différence entre le salaire brut de base de l'ancien et du nouveau poste.

A la fin de la période probatoire, 2 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 % 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.



Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 1237-10 du Code du travail.

Le salarié qui prend sa retraite à partir de 60 ans révolus a droit à une indemnité de départ, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise dans les conditions fixées au paragraphe 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 1/12^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 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

Tel que modifié par l'avenant n° 25 du 15 avril 1999

Article 29-1 - Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions des articles L. 3121-1 à L. 3121-4 du Code du travail. Les heures d'équivalence étant supprimées depuis 1988, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures [depuis le] 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)	$\frac{236 \times 35}{5} = 1652$



La durée annuelle du travail est fixée à 1607 heures (dont 7 heures au titre de la journée de solidarité).

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.



L'article 29-3 a été étendu sous réserve de l'application des articles D. 3171-1 à D. 3171-5 du Code du travail.

Article 29-4 - Temps de formation

En application de l'ancien 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 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 3 fois le SMIC.



L'article 29-4 a été étendu sous réserve de l'application de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Les dispositions de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail ont été modifiées par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. L'article 36 de ladite loi a prévu que les dispositions de l'ancien article L. 932-1 du Code du travail tel que rédigé par celle-ci n'étaient pas opposables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant le 1^{er} janvier 2002.

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 10 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 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail.

Avec l'accord de l'employeur, 2 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 6 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 20 minutes.



Il résulte de l'application des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-28.612), que les 20 minutes de pause doivent être consécutives.

Article 29-6 - Temps d'habillage et de déshabillage

Tel que modifié par l'avenant n° 27 du 14 juin 2000

Au sein d'une entreprise ou d'un établissement, tout ou partie des salariés peut 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 2 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.



Depuis le 1^{er} mai 2011, le régime de prévoyance applicable est celui de l'avenant n° 42 qui s'est substitué à l'avenant n° 21.

b) Deuxième contrepartie possible :



Dispositions du paragraphe b) exclues de l'extension (arrêté du 12 février 2002 – J.O. du 22 février 2002)

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 2 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 2 jours de travail est fixé à 12 heures consécutives.

Article 31 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tel que modifié par l'avenant n° 25 du 15 avril 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. article 33-1 CCN page 36)
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 article 33-2 CCN page 36)
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. article 33-3 CCN page 38)
ont la nature d'heures supplémentaires celles dépassant la limite haute de modulation et la durée moyenne de 35 heures sur l'année.
- temps partiel modulé (cf. article 33-4 CCN page 40)
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'1 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.



Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'information de l'inspecteur du travail en cas de recours aux heures supplémentaires dans le cadre du contingent et l'autorisation de ce dernier en cas de dépassement de ce même contingent ne sont plus nécessaires.

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 :

- [depuis le] 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 :

- * que [depuis le] 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés,
- * que [depuis le] 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. 3121-22 du Code du travail,
- le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.



En application de l'article L. 3121-22 du Code du travail, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse)
- de 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Article 31-4 - Repos compensateur de remplacement

Tel que modifié par l'avenant n° 27 du 14 juin 2000

L'entreprise peut au choix :

- payer les heures supplémentaires et les bonifications ou majorations y afférentes,
- remplacer, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 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.



On ne parle plus de repos compensateur de remplacement mais de repos compensateur équivalent.

Les dispositions de l'alinéa précédent n'exonèrent pas l'entreprise d'accorder, s'il y a lieu, le repos compensateur prévu aux articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du Code du travail.



Antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent au-delà de la 41^{ème} heure ouvraient droit à un repos compensateur obligatoire. Les articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du Code du travail relatifs à ce repos ont été abrogés par la loi de 2008.

Article 32 - REPOS COMPENSATEUR

Tel que modifié par l'avenant n° 25 du 15 avril 1999

Le présent article concerne le repos compensateur au sens des articles L. 3121-26 et L. 3121-27 du Code du travail, comme le repos de remplacement visé à l'article L. 3121-24 du Code du travail.



Compte tenu des remarques faites antérieurement, cet article ne concerne que le repos compensateur équivalent.

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 paie 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'1 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 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 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

Tel que modifié par l'avenant n° 25 du 15 avril 1999

L'entreprise peut mettre en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 5 jours.

A 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.

A 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 :

- o A 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.

- o A 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.

A 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. 3141-1 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, 20 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 avenant (Avenant n° 25) soit le 15/04/1999. 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 paie 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, 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 œuvre 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 12 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.



La durée annuelle du travail est fixée à 1 607 heures (dont 7 heures au titre de la journée de solidarité).

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 CCN page 65),
- repos compensateurs (cf. article 32 CCN page 35),
- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année,
- jours de repos (cf. article 33-2 CCN page 36).

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.

A l'issue de chaque période de paie, 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 paie 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.



Attention, le programme indicatif de la modulation doit être précisé par accord collectif d'entreprise.

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. 5122-1 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. 5122-1 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 *Tel que modifié par l'avenant n° 27 du 14 juin 2000*

 *Dispositions étendues sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui, en application de l'ancien article L. 3123-25 du Code du travail, doit préciser :*

- *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.*

A) Généralités

Les entreprises ou établissements peuvent mettre en œuvre 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 œuvre dans les conditions prévues à l'article 35.

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 :
$$\frac{\text{durée mensuelle du contrat}}{4,33}$$

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.

Débit 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 CCN page 65),
- 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 CCN page 36).

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 paie 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 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

 *Dispositions non étendues (arrêté du 12 février 2002 – J.O. du 22 février 2002).*

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. A 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 3 types d'encadrement pour lesquels des modalités spécifiques sont définies comme suit.

Article 33-5.1 - Cadres supérieurs

Tel que modifié par l'avenant n° 37 du 24 juin 2004

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 œuvre pour réaliser leur mission. A ce titre, ils sont exclus de toute référence à un horaire de travail.

Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments de salaire 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

Tel que modifié par l'avenant n° 44 du 25 mai 2012

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.

Ils relèvent nécessairement *a minima* de la catégorie cadres, niveau V échelon 1 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 au minimum conventionnel défini pour le niveau V échelon 1.

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 déduit 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.

A 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 2 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 nationale, dans les conditions prévues à l'article 43-2 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 œuvre obligatoirement les dispositifs d'autocontrôle 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 forfaitisées 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. A 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 paie 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 œuvre 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 3 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 3 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 indemnisables 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

Tel que modifié par l'avenant n° 27 du 14 juin 2000

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.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 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. 3324-22 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 34 - REPOS HEBDOMADAIRE

Tel que modifié par l'avenant n° 51 du 22 mars 2017

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 j/7 : 2 jours consécutifs.
Il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs, soit sur accord des 2 parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 3132-4 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 imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, 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.

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.

Article 35 - CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Tel que modifié par l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998

Préambule

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité sur la journée, 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.

Article 35-1 - Définition du travail à temps partiel

Tel que modifié par l'avenant n° 26 du 14 juin 2000

Aux termes de l'article L. 3123-1 du Code du travail 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 35-2 - Mise en place du temps partiel

Tel que modifié par l'avenant n° 26 du 14 juin 2000

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-2 du Code du travail, dans le secteur de la restauration rapide, le travail à temps partiel peut être mis en œuvre dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 35-3 - Contrat de travail à temps partiel

Article 35-3.1 - 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.

Article 35-3.2 - Forme du contrat

Tel que modifié par l'avenant n° 26 du 14 juin 2000

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 œuvre au plan individuel,
- le taux horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée de travail fixée au contrat, ainsi que les autres éléments de la rémunération.

Toute modification des dispositions contractuelles nécessite un avenant.

Article 35-3.3 - Avenants « complément d'heures »

Tel que modifié par l'avenant n° 47 du 8 janvier 2014

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 [35-3.9], 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 avenant « 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 %.

Article 35-3.4 - Durée contractuelle de travail

Tel que modifié par l'avenant n° 47 du 8 janvier 2014

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 2 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.

A 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 avenant 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 [35-3.5].

Article 35-3.5 - Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés

Tel que modifié par l'avenant n° 44 du 25 mai 2012

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 avenant à celui-ci.

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 x 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 :
$$\frac{\text{durée mensuelle du contrat}}{4,33}$$

En toute hypothèse, la durée effective du travail résultant de l'horaire fixé dans les conditions précisées à l'article [35-3.9] 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 [35-3.13], sous réserve des heures complémentaires éventuellement accomplies et dans le respect, notamment, des dispositions de l'article [35-4].

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 3 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.

Article 35-3.6 - 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 [35-3.8] et [35-3.9].

Article 35-3.7 - 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 [35-3.9].

Article 35-3.8 - 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 [35-3.5] 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 [35-3.9].

Article 35-3.9 - Notification de la fixation des horaires de travail et notification de la modification de la répartition de la durée contractuelle du travail

Tel que modifié par l'avenant n° 26 du 14 juin 2000

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 10 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 celle-ci. 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 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

Avec l'accord de l'employeur, 2 salariés à temps partiel 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 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.



L'article L. 3123-24 du Code du travail prévoit que le délai de modification du programme fixé par un accord collectif ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. En conséquence, le programme peut désormais être modifié (avec l'accord du salarié) au plus tard 3 jours ouvrés, et non 3 jours calendaires, avant le début de la semaine de travail.

Article 35-3.10 - Notification des jours de repos

Les jours et/ou demi-journées de repos hebdomadaire 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 6 semaines avant l'événement.

Dans ce dernier cas, les changements sont possibles sous réserve de l'accord exprès du salarié et de l'employeur.

Article 35-3.11 - Heures complémentaires

Tel que modifié par les avenants n° 44 du 25 mai 2012 et n° 47 du 8 janvier 2014

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 paye 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 avenant 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 avenant 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 3 jours avant. A 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 [35-3.9], 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 précèdent, 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 avenant, la loi, visant spécifiquement les heures complémentaires, dispose que : « lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 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 7 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 12 semaines consécutives est supérieure à 2 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 3 mois consécutifs est supérieure à 8 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.

Article 35-3.12 - 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 :

$$\text{Nombre d'heures contractuel} \times 4,33 \times \text{taux horaire de base}$$

N.B. : 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 des articles R. 3243-1 à R. 3243-5.

Article 35-3.13 - 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 [35-3.11].

A 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 33 % de la durée contractuelle hebdomadaire de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article [35-3.11]. 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 [35-3.11].

A 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 33 % de la durée contractuelle mensuelle de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article [35-3.11]. Le nombre d'heures complémentaires effectuées s'apprécie au terme du mois civil.

Article 35-3.14 - Absences

Les absences du fait du salarié pour des motifs tels que maladie, congés sans solde, absences pour raisons personnelles..., 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 [35-3.9] 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.

Article 35-3.15 - 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 4 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.



Depuis le 1^{er} juin 2012, la loi n'exige plus une condition de durée de travail dans l'entreprise pour l'acquisition de congés payés : « Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. » (article L. 3141-3 du Code du travail).

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 [35-3.9] 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 35-4 - Coupures

Tel que modifié par les avenants n° 41 du 18 juillet 2008, n° 47 du 8 janvier 2014 et n°57 du 3 mars 2020

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 dispositions 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 5 heures, sauf demande expresse du salarié.
Toutefois, conformément aux dispositions de l'article [35-3.4], les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure [à compter du 1^{er} janvier 2015].
- le nombre de coupures par semaine est limité à 4, sauf demande expresse du salarié
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d'une durée inférieure à 2 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 35-5 - Dispositions conventionnelles

Tel que modifié par l'avenant n° 26 du 14 juin 2000

- 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 est toujours calculé pour sa 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 35-6 - 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'1 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. A 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.

A 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 35-7 - Garanties collectives

- a) Conformément aux dispositions des articles L. 3123-3 et R. 3123-2, 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'ancien article L. 322-12.



L'article L. 322-12 du Code du travail a été abrogé à compter du 1^{er} juillet 2005, par l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003.

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.



Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2323-53 du Code du travail.

- 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 œuvre les moyens de formation appropriés.

Article 35-8 - 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 œuvre 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 35-9 - 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 10 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 12 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 35-10 - Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation de l'avenant composée de 2 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 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.

Article 35-11 - 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 substitueraient 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 36 - TRAVAIL DE NUIT ET INDEMNITÉ DE TRANSPORT

*Modifié par l'avenant n° 18 du 15 octobre 1996
Modifié par l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002*

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

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. 3122-29 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. A défaut d'organisation syndicale ou à défaut d'aboutir à un accord, l'employeur peut retenir la période 21 heures - 6 heures 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 accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de nuit telle que définie à l'article 36-a-1.
- soit accomplit, 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.



Le troisième alinéa, exclu de l'extension, n'a pas été reproduit.

Article 36-a-3 - Durée du travail et pauses

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 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.



Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation, duquel il résulte que les 20 minutes de pause doivent être consécutives (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-28.612).

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 - Majoration des heures de nuit

Tel que modifié par l'avenant n° 55 du 26 mars 2018

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.

Article 36-b - Indemnisation du transport

Tel que modifié par l'avenant n° 48 du 21 mars 2014 et par l'avenant n° 55 du 26 mars 2018

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 réels de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :

- 22 € par course si le lieu de travail est situé en Île-de-France,
- 21 € par course si le lieu de travail est situé en province.

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 22 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 8 jours et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié.

En tout état de cause, les contrats de travail ne pourront 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

Tel que modifié par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- 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. 4624-47 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 6 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, des 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**

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.



Le paragraphe ci-dessus est issu de l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017. Au 4 février 2019, cet avenant n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ces dispositions contenues au sein dudit paragraphe ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension dudit avenant. Jusqu'à cette date, les dispositions antérieures issues de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002 relatives à la priorité d'emploi demeurent applicables.

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.

- **Egalité 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. 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



Les paragraphes ci-dessus relatifs au respect des obligations familiales impérieuses sont issus de l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017. Au 4 février 2019, cet avenant n'a pas fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ces dispositions ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension dudit avenant. Jusqu'à cette date, les dispositions antérieures issues de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002 relatives au respect des obligations familiales impérieuses demeurent applicables.

- Protection de la maternité

A 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 37 - CONGÉS ANNUELS

Tel que modifié par l'avenant n° 25 du 15 avril 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 2 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. 3141-19 du Code du travail, 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 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Un congé sans solde, d'1 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.



L'article D. 3141-5 (issu du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008) prévoit que « la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période ». En conséquence, l'affichage des congés payés doit être effectué, non pas au plus tard le 1^{er} avril, mais au plus tard le 1^{er} mars.

Article 37-1 - DON DE JOURS DE REPOS POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE ET POUR PROCHES AIDANTS

Avenant n° 49 du 3 avril 2015 modifié par l'avenant n°55 du 26 mars 2018

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.

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° à 9° 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

Tel que modifié par l'avenant n° 49 du 3 avril 2015, par l'avenant n°55 du 26 mars 2018 et par l'avenant n° 57 du 3 mars 2020

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 d'un enfant (3 jours) (*5 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail*)
- décès du conjoint (3 jours)
- décès de la mère ou du père (2 jours) (*3 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail*)
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur (1 jour) (*3 jours depuis le 10 août 2016 – article L. 3142-4 du Code du travail*)
- décès des grands parents (1 jour) [*à compter du 1^{er} juin 2015*]
- journée défense et citoyenneté
- déménagement (2 jours par tranche de trois ans sur présentation de justificatifs officiels de domicile).
- 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



Autres congés spéciaux :

- *conclusion d'un PACS du salarié : 4 jours (article L. 3142-4 du Code du travail)*
- *congé de paternité et d'accueil de l'enfant : 11 jours (ou 18 jours en cas de naissances multiples), non rémunérés (articles L. 1225-35 et D. 1225-8 du Code du travail)*
- *congé pour enfant malade : 3 jours/an (5 jours dans certains cas), non rémunérés (article L. 1225-61 du Code du travail)*
- *congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (article L. 3142-4 du Code du travail)*
- *décès du concubin ou du partenaire lié par un PACS : 3 jours (article L. 3142-4 du Code du travail)*
- *congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (article L. 3142-4 du Code du travail).*

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.

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

Tel que modifié par l'avenant n° 51 du 22 mars 2017

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 10 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 DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET INDEMNITÉ DE BLANCHISSAGE

Tel que modifié par l'avenant n° 41 du 18 juillet 2008

Si un modèle particulier est imposé, l'employeur en assurera la fourniture en nombre suffisant et le blanchissage sera :

- 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 3,32 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord, [le 18 juillet 2008,] 0,11 € 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.



L'indemnité de blanchissage est de 0,12 € au 1^{er} janvier 2019.

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 :

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

En cas de création d'un établissement, le choix des 1^{er} et 4^{ème} du § 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 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 tout autre formule, est acquis pour tout salarié dès que sa tranche horaire de travail effectif couvre au moins 1 heure de pointe définie au § c du présent article.
2. Tout salarié dont la tranche horaire de travail effectif ne couvre pas la tranche horaire de pointe définie au § 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 5 heures consécutives ou non.
3. Ce droit sera acquis selon les modalités définies au sein de chaque entreprise conformément au § 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 § d ci-dessus. Ce menu devra comporter 4 produits à raison d'un produit parmi les 4 grandes familles suivantes :

- entrée, plat principal, dessert, boisson.

Ces 4 familles, étant composées de produits habituellement vendus à la clientèle, devront comporter au minimum un choix de 2 entrées, 4 plats principaux, 2 desserts, 4 boissons et rassembler au moins par famille un minimum de 2/3 des produits de base vendus habituellement à la clientèle.

Ce menu sera proposé pour un prix forfaitaire et maximum de 15 F (2,29 €), 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 définie au § d.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à 5 heures par jour, l'entreprise prend en charge 7,50 F (1,14 €) de la valeur nominale du titre restaurant ou verse une indemnité de 7,50 F (1,14 €) sur justificatif, par repas consommé.

Pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures par jour, l'entreprise prend en charge 15 F (2,29 €) de la valeur nominale du titre restaurant ou verse une indemnité de 15 F (2,29 €) sur justificatif, par repas consommé.

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficierait, durant la même journée, de 2 droits au repas, l'entreprise prend en charge 22,50 F (3,43 €) du coût des repas consommés quelles que soient les modalités définies au § 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 (1,14 €) 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

Article 43 - CLASSIFICATION DES POSTES

Tel que modifié par l'avenant n° 50 du 22 mars 2017

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 réintégré 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, page 154.

Article 44 - SALAIRES MINIMA PAR NIVEAU

1) Définition

Tel que modifié par l'avenant n° 34 du 12 juin 2003

La convention collective définit pour chaque échelon de chacun des niveaux un taux horaire minimum 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,...).

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, ...

2) Salaires minima garantis

Tel que modifié par l'avenant n° 56 du 3 mars 2020

Niveau	Echelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Echelon A	10,25 € *
	Echelon B	10,25 € *
Niveau II	Echelon A	10,31 €
	Echelon B	10,52 €
Niveau III	Echelon A	10,72 €
	Echelon B	10,74 €
	Echelon C	11,65 €
Niveau IV	Echelon A	12,32 €
	Echelon B	12,61 €
	Echelon C	13,19 €
	Echelon D	14,32 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Echelon A	38 001 €
	Echelon B	39 208 €
	Echelon C	62 186 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.



Les minima indiqués résultent de l'avenant n° 56 du 3 mars 2020. Ces montants sont applicables aux entreprises adhérentes du SNARR et de A&T à compter du 1^{er} juillet 2020.

*Les minima indiqués pour les niveaux où apparaît le symbole * correspondent au montant du SMIC horaire applicable depuis le 1^{er} janvier 2021.*

Article 44-1 – PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE

Avenant n° 43 du 24 janvier 2011 tel que modifié par l'avenant n° 51 du 22 mars 2017 et par l'avenant n° 55 du 26 mars 2018

Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} 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'1 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 :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	170 €
de 3 ans à moins de 5 ans	200 €
de 5 ans à moins de 10 ans	270 €
à partir de 10 ans d'ancienneté	370 €

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 12 mois précédant 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.

Article 45 - CONCILIATION

Il est institué une Commission de conciliation nationale composée de 2 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 de sa demande.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par le SNARR, le siège de la Commission est fixé au : 9 rue de la Trémoille, 75008 Paris.

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

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

TITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous ce titre sont regroupés les accords relatifs à la formation professionnelle :

- Accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide du 14 décembre 1995 (cf. page 75)
- Accord collectif national relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la restauration rapide – CPNEF-RR du 2 avril 2019 (cf. page 79)
- Avenant n° 28 relatif à l'évolution du personnel de Niveau I de plus de 3 ans du 14 juin 2000, modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 (cf. page 85)
- Avenant n° 35 à la convention collective de la restauration rapide du 26 septembre 2003 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel (cf. page 88)
- Accord de branche sur la formation professionnelle dans le secteur de la restauration rapide du 22 décembre 2004 (cf. page 97).
- Accord professionnel du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance dans la branche de la restauration rapide (cf. page **Erreur ! Signet non défini.**)

ACCORD PORTANT ADHÉSION À UN OPCA CHOISI PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA RESTAURATION RAPIDE du 14 décembre 1995

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. 6331-9 et L. 6331-2 du Code du travail, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

 *Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article R. 6332-47 du Code du travail.*

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.

 *Ces 2 paragraphes sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 6332-3 et L. 6332-4 du Code du travail.*

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 à 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.

 *Disposition étendue sous réserve de l'application de l'article L. 6332-4 du Code du travail.*

- 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

Tel que modifié par l'avenant n° 2 à l'article 4 du 14 juin 2000

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 €, que les entreprises soient exonérées ou non.

 Cette contribution est désormais de 0,15 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement puisse être inférieur à 15,24 €.

◆ Plan de formation

0,15 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 150 F ou 22,87 €, que les entreprises soient exonérées ou non.

 Cette contribution est désormais de 0,40 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement puisse être inférieur à 22,87 €.

ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS

 Attention, les dispositions qui vont suivre concernent les entreprises de 20 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 €.

 Cette contribution est désormais de 0,50 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement puisse être inférieur à 304,90 €.

◆ Plan de formation

L'entreprise aura le choix annuel entre 2 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.



Il existe désormais un seuil d'effectif intermédiaire. Les entreprises de 10 à 19 salariés bénéficient en effet de dispositions particulières.

◆ *Plan de formation*

Les règles applicables aux entreprises de 20 salariés et plus sont également applicables aux entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés.

◆ *Professionalisation*

0,15 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 304,90 €.

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. 6323-8 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 3 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 aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 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.

ACCORD COLLECTIF NATIONAL RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RESTAURATION RAPIDE – CPNEF-RR DU 2 AVRIL 2019

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 CPNEF-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, 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). 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'efficacité 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 paritairment 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.

AVENANT N° 28 RELATIF À L'ÉVOLUTION DU PERSONNEL DE NIVEAU I DE PLUS DE TROIS ANS DU 14 JUIN 2000

Tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 et par l'avenant n° 57 du 3 mars 2020



L'avenant n° 57 du 3 mars 2020 ramène 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.

Préambule

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 2 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 3 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 secondaire¹ des produits aux différents postes de niveau I
- Connaissance des processus de fabrication des produits
- Connaissance des consignes de stockage des produits

¹ temps de conservation des produits après déconditionnement

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 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 évaluation non concluante, le salarié devra attendre au moins 3 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.

CERTIFICAT D'APTITUDE AU NIVEAU II
de la Convention Collective Nationale
de la Restauration Rapide

Ce certificat est décerné à :

Le Directeur d'Établissement

Coordonnées complètes et cachet
de l'établissement

Date & signature

AVENANT N° 35 PORTANT CRÉATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE RESPONSABLE OPÉRATIONNEL DU 26 SEPTEMBRE 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 1 - 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 CPNEFP-RR, 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.

A cet effet, se réuniront, une fois par trimestre, selon les règles définies par la CPNEFP-RR :

- le Président,
- le Vice-Président,
- 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.

Certificat de Qualification Professionnelle de Responsable Opérationnel

Article L981-1 du code du travail
CQP Niveau III Echelon 3

décerné à

par

la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
de la Restauration Rapide
(CPNEFP-RR)

N° du certificat :

Le Président de la CPNEFP-RR

Le

Le Vice-Président de la CPNEFP-RR

Cachet

Le Salarié

CPNEFP-RR c/o SNARR, 9 rue de la Trémoille, 75008 PARIS

Aucun duplicata ne sera délivré

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 conséquences 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		
➤ 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, PROCEDURES, SERVICES, ENVIRONNEMENT, EQUIPEMENTS, ...)

QUOI	Validation en entreprise	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	

ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 22 DÉCEMBRE 2004

 *La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a réformé en profondeur la formation professionnelle.*

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 des articles L. 2241-6 et R. 2241-9 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 3 ans.

Article 5 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié les règles de mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 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 délégués 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 3 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 l'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



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle. Ainsi, au 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

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 8 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



La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a remplacé, à compter du 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF).

Article 6.2.1 - Bénéficiaires

Tel que modifié par l'avenant n° 44 du 25 mai 2012

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 20 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.

A 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 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

 *Le dernier alinéa, exclu de l'extension, n'a pas été reproduit.*

Article 6.2.2 - Appréciation des droits et information

6.2.2.1 Principe

Tel que modifié par l'avenant n° 44 du 25 mai 2012

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.

 *Disposition étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du Code du travail, aux termes desquelles un accord collectif peut aménager la mise en œuvre du droit individuel à la formation tant que le cumul des droits ouverts est égal à 120 heures sur 6 ans.*

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.

A 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 paye de janvier des droits acquis à la fin de chaque année.

6.2.2.2 Disposition transitoire

Les salariés qui comptent 1 an d'ancienneté au 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.

Article 6.2.3 - Cumul des droits

Le cumul des droits ouverts est au plus égal à une durée de 120 heures sur 6 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 120 heures.

Article 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.

Article 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'1 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,



Disposition étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-8 du Code du travail, aux termes desquelles des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas.

- 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 2 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 des articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Article 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.

Article 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 2 journées de travail.

Article 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.

Article 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 termes 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. A 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.

Article 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. A 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. 1224-1 du Code du travail bénéficie auprès du nouvel employeur des droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

Article 6.2.11 - Entrée en application et dispositions transitoires

Tout salarié qui compte 1 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 *pro rata 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



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle. Ainsi, la période de professionnalisation est partiellement remplacée dès le 1^{er} janvier 2019 par un nouveau dispositif appelé la « reconversion ou promotion par alternance » (la Pro-A).

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 16 à 25 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 26 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. 6314-1 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 24 mois pour :
 - o les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour les 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,
 - o 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



La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a redéfini les catégories de salariés éligibles à la période de professionnalisation et modifié les formations accessibles.

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 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'1 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. 5212-13 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 définies 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 2 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 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de 2 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 préprofessionnels 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 termes de contenu et d'exigence de compétences.

Cet observatoire met en œuvre les travaux sur la base des orientations définies par le comité paritaire de pilotage compte tenu des financements obtenus par l'OPCA. A 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 aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 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-greffe 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 3 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.

A 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.

ACCORD PROFESSIONNEL DU 20 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU DISPOSITIF DE PROMOTION ET DE RECONVERSION PAR ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA RESTAURATION RAPIDE

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° 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.

PREAMBULE

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 1ers 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.

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° 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'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 : 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'affaires 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.

A 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 : DUREE 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 : REVISION ET DENONCIATION

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. A l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

ARTICLE IX : DEPOT ET PUBLICITE 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.

TITRE VII - ACTIVITÉ DE LIVRAISON

Avenant n° 31 du 15 février 2002

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 2 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'appliquent 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 2 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

Article 46-1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 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 2 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, celles du Titre VII venant compléter celles-ci.

Article 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 droit 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 de sous-traiter 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 dispositions de la présente convention collective. L'employeur en informera le CHSCT.

Article 46-1.3 - Rémunération

La rémunération des salariés assurant la livraison à domicile est régie par les dispositions 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 notion 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^{ème} 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.

Article 46-2 - LES ÉQUIPEMENTS

Article 46-2.1 - Equipement 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 garanti), à l'achat d'une paire de gants par le salarié, une fois par an.



Depuis le 1^{er} janvier 2016, les conducteurs de deux et trois roues motorisés doivent posséder dans leur véhicule un gilet de haute sécurité avec le marquage CE conforme à la norme EN 471 (décret n° 2015-514 du 7 mai 2015)



Depuis le 20 novembre 2016, les gants doivent répondre à la réglementation sur les équipements de protection individuelle avec marquage CE (décret n° 2016-1232 du 19 septembre 2016).

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.

Article 46-2.2 - Equipement 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.

Article 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.

A 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 du véhicule est mise en cause.

TITRE VIII - RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET ACTION SOCIALE

Avenant n° 42 du 11 mai 2010

Article 47 - BÉNÉFICIAIRES

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 1er 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.

Un minimum de 3 mois d'ancienneté continue dans la profession est requis pour bénéficier de l'action sociale.

Article 48 - LES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Article 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 |
| - 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 précédant 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 notoire¹,
- 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.

¹ Voir définition du concubinage notoire ci-après

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.

Article 48-2 - Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de PACS ou du concubin notoire² survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve de n'être ni marié, ni lié par un PACS au jour de son décès, alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

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.

Article 48-3 - Invalidité absolue et définitive (3^{ème} 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^{ème} 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 ² | 200 % du salaire annuel brut du salarié |
| • 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.

Article 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^{ème} 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.

² Voir définition du concubinage notoire ci-dessus

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^{ème} catégorie) a été constaté, par la Sécurité sociale, avant leur 21^{ème} 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.

Article 48-5 - Rente de conjoint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfant à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de PACS, ou à défaut au concubin notoire³, 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.

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 mariage ou de PACS ou de décès.

Salaire de référence

Pour le calcul des rentes susvisées, 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 précédant l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Article 48-6 - Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Tel que modifié par l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42

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 48-7 - Incapacité de travail

Tel que modifié par l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42

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 19B de la convention collective et

³ Voir définition du concubinage notoire ci-dessus

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 19B 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 61ème jour d'arrêt.

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.

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 19B 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 19B et 20 de la convention collective, est épuisé.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les 2 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 - LA PORTABILITÉ DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Tel que modifié par l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42

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 (A.N.I.) 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.



A compter du 1^{er} juin 2015, 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 12 mois (Avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42).

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

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 auprès des organismes assureurs désignés.

Toutefois, les entreprises dotées d'un accord collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, plus favorables que celles décrites à l'article 48 et que le financement de la portabilité soit identique à celui décrit à l'article 50, les cotisations globales ne devant pas être supérieures aux taux définis ci-dessous pour les mêmes niveaux de garanties.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés à l'article 55.

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...).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs proposeront aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

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 3^{ème} 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

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA PREVOYANCE.

Les rentes éducation et les rentes de conjoint sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 54 - COTISATIONS DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Tel que modifié par l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42

Les taux des cotisations sur les salaires bruts sont définis comme suit et répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié :

Garanties	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
Décès, Invalidité absolue et définitive	0,094 %*	0,047 %*	0,047 %*
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044 %	0,022 %	0,022 %
Incapacité de travail	0,100 %*	0,050 %*	0,050 %*
Portabilité	0,010 %*	0,005 %*	0,005 %*
Total prévoyance	0,248 %	0,124 %	0,124 %



* Avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 : La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail et portabilité est appelée à 50 % par l'AG2R, pour l'année 2020 (hors OCIRP dont le taux appelé sera de 0,044%). La cotisation totale prévoyance est donc appelée par l'AG2R, pour ces deux années, à 0,146 %, répartie à 0,073 % pour le salarié et 0,073 % pour l'employeur.

Les cotisations sont dues dès l'entrée du salarié dans l'entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu.

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, accident, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, constaté par un certificat médical, une exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19B et 20 de la convention collective nationale de la restauration rapide, est épuisé.

Article 55 - DÉSIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts par le régime de prévoyance, les partenaires sociaux désignent, en tant qu'assureurs du régime conventionnel :

- ISICA PRÉVOYANCE (Institution Nationale de Prévoyance des Salariés des Industries et des Commerces Alimentaires), institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 26 rue Montholon - 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées à l'article 48 du présent avenant, à l'exclusion des garanties rente éducation - rente de conjoint - frais d'obsèques.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA PRÉVOYANCE.

- L'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, comme

organisme assureur de la garantie rente éducation - rente de conjoint - frais d'obsèques, ISICA PRÉVOYANCE recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts visés à l'article 48 seront réexaminées par la Commission paritaire, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

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 organiseront 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

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté continue dans la profession, 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.

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 :

- définit les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- détermine l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- instruit les dossiers d'action sociale et procède 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 avenant,
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant.

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 action sociale est appelée à 50 % pour l'année 2020 (avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42).

Les cotisations sont dues après 3 mois d'ancienneté continue du salarié dans la profession et sont réglées par trimestre à terme échu.

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 avenant, 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. A 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.

ACCORD RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DU 20 AVRIL 2006

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 réglementaires 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 1^{er} - 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 50 salariés appréciés dans les conditions de l'article L. 1111-2 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 50 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. 2315-1 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 principales 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. A 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 ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à 2 heures par mois dans les entreprises occupant jusqu'à 99 salariés, 5 heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 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 5 jours. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations est de 3 jours.

Cette formation sera organisée selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. A 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 20 salariés équivalent 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. A 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. A 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. A défaut, il pourra mettre en œuvre le détachement des salariés auprès d'un autre employeur tel qu'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.

A 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 3 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 2 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.

 Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention, hors cas des salariés soumis à un suivi médical individuel renforcé. La visite d'information et de prévention doit être réalisée au plus tard dans un délai de 3 mois après l'embauche. Les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (c'est-à-dire ceux affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité) sont quant à eux soumis à un examen médical d'aptitude à l'embauche avant l'affectation au poste (article R. 4624-24 du Code du travail).

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les 24 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 24 mois qui suivent l'examen d'embauche.

 Depuis le 1^{er} janvier 2017, la périodicité des visites médicales a été modifiée. Les salariés ne bénéficiant pas d'un suivi individuel renforcé bénéficient d'un suivi médical dont la périodicité est de :

- 5 ans maximum en principe (au lieu de 2 ans auparavant) (article R. 4624-16 du Code du travail) ;
- 3 ans maximum pour les travailleurs handicapés ou invalides ou les travailleurs de nuit (article R. 4624-17 du Code du travail).

Les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (salariés affectés à un poste à risques) bénéficient, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail (article R. 4624-28 du Code du travail).

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 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

 Depuis la loi du 20 juillet 2011, les absences entraînant une visite de reprise obligatoire ont été modifiées. L'article R. 4624-31 du Code du travail prévoit en effet que le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 4624-18 du Code du travail.

Les salariés suivants bénéficient de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 4624-19 du Code du travail, notamment :

- les salariés handicapés,
- les femmes enceintes,
- les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement,

- les salariés âgés de moins de 18 ans,
- les salariés de nuit.



Depuis le 1^{er} janvier 2017, seuls les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé et les travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux bénéficient d'un suivi individuel renforcé. Néanmoins, un suivi adapté (mais non renforcé) est prévu pour :

- *les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant ;*
- *les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ;*
- *les travailleurs de nuit ou âgés de moins de 18 ans ;*
- *les travailleurs dont l'état de santé, l'âge ou les conditions de travail le nécessitent.*

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).



Voir l'article 36-c de la convention collective

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, 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.

ACCORD SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DU PARITARISME DU 22 JUILLET 2010

Modifié par son avenant n° 1 du 15 novembre 2012

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 desdits 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

Article 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 2 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 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 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 2 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.

Article 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

Article 4.1 - La cotisation

Tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 à l'accord du 22 juillet 2010

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 €. 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.

Article 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 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. A 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.

ACCORD COLLECTIF INSTITUANT UNE OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE METTRE EN PLACE UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ POUR LES ENTREPRISES DE LA RESTAURATION RAPIDE DU 3 FÉVRIER 2012

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

Article 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).

Article 2.2 - Salariés bénéficiaires

Bénéficient 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 6 mois sans pour autant excéder 12 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 6 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.



A compter du 1^{er} janvier 2016, la condition d'ancienneté des salariés fixée à 6 mois est supprimée. L'employeur doit donc, depuis cette date, faire bénéficier tous ses salariés, sauf cas de dispense, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé conforme aux garanties prévues par l'accord du 3 février 2012 relatif au régime complémentaire de frais de santé.

Article 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.

Article 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.



A compter du 1^{er} juin 2014, le financement de la portabilité est nécessairement mutualisé.

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).

A 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, 4bis 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 15 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 sociale (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)	
	SECURITE SOCIALE REGIME GENERAL	COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE
HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE Frais et honoraires chirurgicaux Frais de séjour Forfait hospitalier jour Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant (enfant < 15 ans)	80% - - -	20% de la BR 100% des FR 1,3% PMSS / jour dans la limite de 8 jours / hospitalisation 0,5% PMSS / jour dans la limite de 8 jours
MEDECINE COURANTE - Consultations, Visites de généralistes et spécialistes - Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux - Analyses médicales - Radiologie - Auxiliaires médicaux - Orthopédie et prothèses autres que dentaires	70% 70% 60% 70% 60% 60%	30% de la BR 30% de la BR 40% de la BR 30% de la BR 40% de la BR 40% de la BR
TRANSPORT accepté par SS	65%	35%
PHARMACIE - Vignette bleue - Vignette blanche	30% 65%	100% du TM 100% du TM
DENTAIRE * - Soins dentaires - Prothèses dentaires prises en charge par la SS	70% 70%	30% de la BR 200% de la BR

<p>OPTIQUE *</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monture - Verres - Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale (y compris jetables) 	<p>60% } 60% }</p>	<p>Forfait tous les 2 ans 6% PMSS</p>
<p>ACTES DE PREVENTION</p> <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 8/6/2006) <ul style="list-style-type: none"> - 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 (Diphtérie, tétanos et poliomyélite ; 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...) 		<p>Pris en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100% du TM</p>

*Un délai de carence de 6 mois est appliqué au titre des frais dentaires et d'optique, ceci à compter de l'admission d'un affilié au bénéficiaire 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.



Le délai de carence de 6 mois est supprimé, du fait de la suppression de la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime de remboursement de frais de santé.

**Le choix doit être fait par l'entreprise et figurer dans le contrat d'assurance.

***Le choix d'un « autre » acte ne libère pas l'employeur de choisir 2 actes de prévention dans la liste obligatoire.

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 12 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

Article 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.

Article 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.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Avenant n° 52 du 18 octobre 2017

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 sexisme ou agissement sexiste. À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que le sexisme 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

G) 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 :

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 précédant 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. »

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.

H) 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.

I) 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 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.

J) 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.

A 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 de 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

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 ».

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

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 ».

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 articles 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.

ACCORD AU TITRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ DU 12 JANVIER 2015

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.

A 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. A 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 intervenir 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 bénéficie 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 bénéficie 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 sénior 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'Education Nationale en date du 13 mars 2012, les entreprises de la branche pourront accueillir des personnels de l'Education Nationale en leur sein dans le cadre, notamment, de stages proposés par le Centre d'Etudes 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 réunit 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.

ANNEXES :

Grille de classifications

*Modifié par l'avenant n° 30 du 22 juin 2001
Modifié par l'avenant n° 34 du 12 juin 2003
Modifié par l'avenant n° 37 du 24 juin 2004
Modifié par l'avenant n° 50 du 22 mars 2017*

Statut	Niveau I	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
--------	----------	-----------------	-----------	----------------	-------------	------------------

Employé	Echelon 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.
----------------	------------------	--	---	--	-------------------------------	---

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.

Statut	Niveau I	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
--------	----------	-----------------	-----------	----------------	-------------	------------------

Employé	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau II	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Employé	Echelon 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'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Employé	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau III	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Employé	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau III	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Employé	Echelon B	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	A 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. A 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau III	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Agent de maîtrise	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau IV	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Agent de maîtrise	Echelon 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.	A 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau IV	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Agent de maîtrise	Echelon 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.	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 + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.

Statut	Niveau IV	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Agent de maîtrise	Echelon 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.	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 + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau IV	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Agent de maîtrise ou Cadre	Echelon 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'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Cadre	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau V	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Cadre	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Statut	Niveau V	TYPE D'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	COMPETENCES	RELATION CLIENT*
Cadre	Echelon 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.

* Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes.

Liste des avenants a la Convention Collective Nationale De la Restauration Rapide (Du plus récent au plus ancien)

- Avenant n°7 à l'avenant n°42 du 11 décembre 2020 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(en cours d'extension)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, CGT FD Commerce, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Accord professionnel du 20 novembre 2020 relatif au dispositif de promotion et de reconversion par alternance dans la branche de la restauration rapide
(étendu par arrêté du 11/03/2021 – JO du 27/04/2021)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT Fédération des Services, CGT FD Commerce, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°57 du 3 mars 2020 relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au Niveau II et au congé spécial pour enfant malade
(étendu par arrêté du 02/04/2021- J.O du 14/04/2021)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°56 du 3 mars 2020 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 14/12/2020- J.O du 6/01/2021)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°6 à l'avenant n°42 du 10 décembre 2019 relatif à l'action sociale
(étendu par arrêté du 6/11/2020 – JO du 20/11/2020)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, CGT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Accord collectif national relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la restauration rapide – CPNEF-RR du 2 avril 2019
(étendu par arrêté du 15/01/2020 – J.O. du 22/01/2020)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC, CGT
- Avenant n°5 à l'avenant n°42 du 16 janvier 2019 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 3/12/2019 – J.O. du 11/12/2019)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°55 du 26 mars 2018 relatif à la prime annuelle conventionnelle, au travail de nuit, au don de jours de repos, au congé spécial pour déménagement et aux autorisations d'absence pour préparer des examens
(étendu par arrêté du 15/02/2019 – J.O. du 21/02/2019)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°54 du 26 mars 2018 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 28/12/2018 - J.O. du 30/12/2018)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°53 du 26 mars 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI
(étendu par arrêté du 28/12/2018 - J.O. du 29/12/2018)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC

- Avenant n°4 à l'avenant n°42 du 8 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 14/12/2018 - J.O. du 22/12/2018)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, CFDT, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°52 du 18 octobre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(en cours d'extension)
Signataires : SNARR, Alimentation & Tendances, FGTA FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°51 du 22 mars 2017 relatif aux minima conventionnels, à la prime annuelle conventionnelle, aux jours fériés et au repos hebdomadaire
(étendu par arrêté du 29/06/2018 - J.O. du 05/07/2018)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA FO, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n°50 du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes dans la restauration rapide
(étendu par arrêté du 26/12/2017 - J.O. du 30/12/2017)
Signataires : SNARR, CFDT, CGT, FGTA FO, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 3 du 2 décembre 2015 à l'avenant n° 2 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 07/07/2016 - J.O. du 17/07/2016)
Signataires : SNARR, CFDT, CGT, FGTA FO, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 49 du 3 avril 2015 relatif aux minima conventionnels, classifications et congés
(étendu par arrêté du 07/12/2015 - J.O. du 17/12/2015)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Accord au titre du pacte de responsabilité du 12 janvier 2015
(étendu par arrêté du 06/07/2015 - J.O. du 16/07/2015)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 48 du 21 mars 2014 relatif aux minima conventionnels et au travail de nuit
(étendu par arrêté du 15/12/2014 - J.O. du 03/01/2015)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 47 du 8 janvier 2014 portant modification de l'avenant n° 24 relatif au temps partiel dans la restauration rapide
(étendu par arrêté du 14/04/2014 - J.O. du 19/04/2014)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 17/02/2015 - J.O. du 03/03/2015)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 46 du 13 mars 2013 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 26/06/2013 - J.O. du 19/07/2013)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(étendu par arrêté du 02/10/2013 - J.O. du 23/10/2013)
Signataires : SNARR, CFTC, FGTA-FO

- Avenant du 16 janvier 2013 à l'avenant n° 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 22/11/2013 - J.O. du 01/12/2013)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 1 du 15 novembre 2012 à l'accord du 22 juillet 2010 sur l'organisation et le financement du paritarisme
(étendu par arrêté du 26/04/2013 - J.O. du 04/05/2013)
Signataires : SNARR, CFDT, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 44 du 25 mai 2012 relatif aux minima conventionnels et à la durée du travail
(étendu par arrêté du 05/03/2013 - J.O. du 12/03/2013)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, FGTA-FO
- Accord collectif instituant une obligation conventionnelle de mettre en place un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les entreprises de la restauration rapide du 3 février 2012
(étendu par arrêté du 27/11/2012 - J.O. du 09/12/2012)
Signataires : SNARR, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 43 du 24 janvier 2011 relatif aux minima conventionnels, à la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle et à l'ouverture d'une négociation de mise en place d'un régime collectif obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé
(étendu par arrêté du 26/04/2011 - J.O. du 03/05/2011)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Accord sur l'organisation et le fonctionnement du paritarisme du 22 juillet 2010
(étendu par arrêté du 21/12/2010 - J.O. du 26/12/2010)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale
(étendu par arrêté du 05/04/2011 - J.O. du 13/04/2011)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 41 du 18 juillet 2008 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 02/12/2008 - J.O. du 09/12/2008)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO
- Avenant n° 40 du 20 juillet 2007 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 17/12/2007 - J.O. du 23/12/2007)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 39 du 19 juillet 2006 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 18/10/2006 - J.O. du 29/10/2006)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Accord du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels
(étendu par arrêté du 01/12/2006 - J.O. du 17/12/2006)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 38 du 6 juillet 2005 relatif aux minima conventionnels
(étendu par arrêté du 14/11/2005 - J.O. du 23/11/2005)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC

- Accord de branche du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle dans le secteur de la restauration rapide
(étendu par arrêté du 13/07/2005 - J.O. du 06/10/2005)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, CGT, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 37 du 24 juin 2004 relatif aux salaires et aux classifications
(étendu par arrêté du 22/10/2004 - J.O. du 05/11/2004)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 36 du 7 mai 2004 portant création du Titre VI « Formation professionnelle »
(étendu par arrêté du 22/10/2004 - J.O. du 05/11/2004)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 35 du 26 septembre 2003 portant création du Certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel
(étendu par arrêté du 09/02/2004 - J.O. du 20/02/2004)
Signataires : SNARR, CFDT Services, CFTC, FGTA-FO
- Avenant n° 34 du 12 juin 2003 relatif aux salaires et aux classifications
(étendu par arrêté du 02/12/2003 - J.O. du 12/12/2003)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO, INOVA CFE-CGC
- Avenant n° 33 du 3 juillet 2002 relatif au travail de nuit
(étendu par arrêté du 06/12/2002 - J.O. du 17/12/2002)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO
- Avenant n° 32 du 15 février 2002 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 18/07/2002 - J.O. du 02/08/2002)
Signataires : SNARR, CFDT Services, FGTA-FO
- Avenant n° 31 du 15 février 2002 relatif à l'activité de livraison
(étendu par arrêté du 07/10/2002 - J.O. du 17/10/2002)
Signataires : SNARR, SYNHARES CFE-CGC, CFDT Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 30 du 22 juin 2001 relatif à la grille de classifications annexée à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide
(étendu par arrêté du 09/10/2001 - J.O. du 18/10/2001)
Signataires : SNARR, FGTA-FO
- Avenant n° 29 du 22 juin 2001 modifiant le champ d'application (article 1) de la convention collective nationale de la restauration rapide
(étendu par arrêté du 09/10/2001 - J.O. du 18/10/2001)
Signataires : SNARR, SYNHARES CFE-CGC, CFDT Services, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 2 à l'article 4 de l'accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide du 5 mars 1997 du 14 juin 2000
(étendu par arrêté du 18/12/2000 - J.O. du 29/12/2000 et élargi par arrêté du 22/02/2001 - J.O. du 06/03/2001)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 28 du 14 juin 2000 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de trois ans
(étendu par arrêté du 18/12/2000 - J.O. du 29/12/2000 et élargi par arrêté du 22/02/2001 - J.O. du 06/03/2001)
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO

- Avenant n° 27 du 14 juin 2000 portant modification de l'avenant n° 25 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
(étendu par arrêté du 12/02/2002 - J.O. du 22/02/2002)
Signataires : SNARR, FGTA-FO
- Avenant n° 26 du 14 juin 2000 portant modification de l'avenant n° 24 relatif au temps partiel
(étendu par arrêté du 22/02/2001 - J.O. du 06/03/2001 en cours d'élargissement)
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
(étendu par arrêtés du 25/09/1999 - J.O. du 05/10/1999 et du 25/05/2000 - J.O. du 06/06/2000, modifié par arrêté du 25/05/2000 - J.O. du 06/06/2000 et élargi par arrêtés du 28/07/1999 - J.O. du 05/08/1999 et du 21/10/1999 - J.O. du 04/11/1999, modifié par arrêté du 19/06/2000 - J.O. du 12/07/2000)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, FGTA-FO
- Avenant n° 24 du 13 novembre 1998 relatif au temps partiel dans la restauration rapide
(étendu par arrêté du 30/03/1999 - J.O. du 10/04/1999 et élargi par arrêté du 21/05/1999 - J.O. du 04/06/1999)
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 23 du 1^{er} avril 1998 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 25/06/1998 - J.O. du 03/07/1998 et élargi par arrêté du 12/10/1998 - J.O. du 21/10/1998)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 22 du 5 mars 1998 relatif au remplacement temporaire
(étendu par arrêté du 10/06/1998 - J.O. du 19/06/1998 et élargi par arrêté du 18/09/1998 - J.O. du 30/09/1998)
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire
(étendu par arrêté du 30/06/1998 - J.O. du 09/07/1998 et élargi par arrêté du 26/10/1998 - J.O. du 05/11/1998)
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 20 du 5 mars 1997 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 21/05/1997 - J.O. du 03/06/1997 et élargi par arrêté du 24/07/1997 - J.O. du 02/08/1997)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 1 à l'article 4 de l'accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la Restauration Rapide du 5 mars 1997
Signataires : SNARR, CFDT, CFE-CGC-SNHR, FGTA-FO
- Avenant n° 19 du 24 janvier 1997 relatif à la retraite complémentaire dans la restauration rapide
(étendu par arrêté du 05/05/1997 - J.O. du 15/05/1997 et élargi par arrêté du 24/07/1997 - J.O. du 02/08/1997)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- 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
(étendu par arrêté du 05/05/1997 - J.O. du 15/05/1997)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, CGT, FGTA-FO

- Avenant n° 18 du 15 octobre 1996 relatif à l'indemnité de transport
(étendu par arrêté du 14/02/1997 - J.O. du 25/02/1997 et élargi par arrêté du 05/05/1997 - J.O. du 15/05/1997)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, CGT, FGTA-FO
- Avenant n° 17 du 22 février 1996 relatif à l'indemnité de blanchissage
(étendu par arrêté du 04/06/1996 - J.O. du 14/06/1996 et élargi par arrêté du 02/08/1996 - J.O. du 13/08/1996)
Signataires : SNARR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 16 du 22 février 1996 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 04/06/1996 - J.O. du 14/06/1996 et élargi par arrêté du 02/08/1996 - J.O. du 13/08/1996 et élargi par arrêté du 02/08/1996 - J.O. du 13/08/1996)
Signataires : SNARR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 15 du 22 février 1996 relatif au champ d'application
(étendu par arrêté du 25/06/1997 - J.O. du 04/07/1997 et élargi par arrêté du 13/10/1997 - J.O. du 22/10/1997)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la Restauration Rapide du 14 décembre 1995
(étendu par arrêté du 07/06/1996 - J.O. du 18/06/1996 et élargi par arrêté du 19/07/1996 - J.O. du 29-30/07/1996)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant n° 14 du 19 octobre 1995 relatif aux majorations annuelles
(étendu par arrêté du 22/01/1996 - J.O. du 03/02/1996 et élargi par arrêté du 29/04/1996 - J.O. du 08/05/1996)
Signataires : SNARR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 13 du 9 mars 1995 relatif aux commissions paritaires professionnelles nationales
(étendu par arrêté du 19/06/1995 - J.O. du 29/06/1995)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, CGT, FGTA-FO
- Avenant n° 12 du 9 mars 1995 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 19/06/1995 - J.O. du 29/06/1995 et élargi par arrêté du 07/08/1995 - J.O. du 17/08/1995)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 11 du 9 novembre 1994 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 31/01/1995 - J.O. du 10/02/1995 et élargi par arrêté du 31/03/1995 - J.O. du 13/04/1995 et élargi par arrêté du 31/03/1995 - J.O. du 13/04/1995)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Arrêté du 7 décembre 1993 portant élargissement de la convention collective nationale de la restauration rapide et des textes la complétant au secteur de la restauration livrée (J.O. du 16/12/1996)
- Avenant n° 10 du 25 février 1993 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 15/06/1993 - J.O. du 23/06/1993)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant n° 9 du 6 décembre 1991 relatif à l'indemnité de transport
(étendu par arrêté du 28/04/1992 - J.O. du 14/05/1992)
Signataires : SNARR, CFTC-HRCBC, FGTA-FO

- Avenant n° 8 du 6 décembre 1991 relatif aux commissions paritaires professionnelles nationales
(étendu par arrêté du 28/04/1992 - J.O. du 14/05/1992)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant n° 7 du 6 décembre 1991 relatif à la formation professionnelle
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant n° 6 du 6 décembre 1991 relatif aux minima par niveau
(étendu par arrêté du 28/04/1992 - J.O. du 14/05/1992)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant n° 5 du 6 décembre 1991 relatif au régime de prévoyance complémentaire
(étendu par arrêté du 28/04/1992 - J.O. du 14/05/1992)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant n° 4 à l'article 17 du 6 décembre 1991 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés
(étendu par arrêté du 28/04/1992 - J.O. du 14/05/1992)
Signataires : SNARR, CFDT, FGTA-FO
- Avenant à l'article 35-1-1 du 28 juin 1990 relatif aux conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel
(étendu par arrêté du 21/09/1990 - J.O. du 05/10/1990)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant à l'article 5-c du 28 juin 1990 relatif aux commissions paritaires professionnelles nationales
(étendu par arrêté du 28/06/1990 - J.O. du 05/10/1990)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, CGT, FGTA-FO
- Avenant du 23 novembre 1989 relatif aux salaires minima par niveau
(étendu par arrêté du 09/02/1990 - J.O. du 21/02/1990)
Signataires : SNARR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Avenant du 13 juin 1988 relatif à la modulation des salariés à temps complet
(étendu par arrêté du 24/11/1988 - J.O. du 13/12/1988)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO
- Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988
(étendue par arrêté du 24/11/1988 - J.O. du 13/12/1988)
Signataires : SNARR, CFE-CGC-SNHR, CFDT, CFTC-HRCBC, FGTA-FO

SIGNATAIRES :

- Pour les employeurs :

SNARR : Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide
15/17 avenue de Ségur – 75007 PARIS
<http://www.snarr.fr>

A & T : Alimentation & Tendances
34 Quai de Loire - 75019 PARIS

- Pour les salariés :

CFDT : Confédération Française du travail – Fédération des Services
Tour ESSOR
14 rue de Scandicci - 93508 PANTIN

CFTC-HRCBC : Syndicat national HR CFTC
34 quai de la Loire - 75019 PARIS

CGT : Confédération Générale du travail
263 rue de Paris - case n° 425 - 93514 MONTREUIL

FGTA-FO : Fédération Générale des travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs
et allumettes, des services annexes – Force Ouvrière
15 avenue Victor Hugo – 92170 VANVES

INOVA CFE-CGC: Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
59/63 rue du Rocher – 75008 PARIS