

CONVENTIONS

COLLECTIVES

NUMÉRIQUES

Restauration rapide

Étendue

IDCC : 1501

Brochure n° 3245

Convention collective nationale du 18 mars 1988

*(Étendue par arrêté du 24 novembre 1988)
(Arrêté d'élargissement du 7 décembre 1993
au secteur de la restauration livrée)*

Restauration rapide

IDCC : 1501

11^e édition | Octobre 2020

ISBN 978-2-11-077519-1

ISSN 0767-4538

Avis au lecteur

La **date de mise à jour** correspond à la date de publication au *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) du dernier texte pris en compte dans la présente édition.

Le BOCC est accessible via le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Pour identifier la convention collective applicable à votre entreprise, vous trouverez des informations disponibles sur votre bulletin de paie ou sur l'avis affiché sur votre lieu de travail. Vous pouvez également vous adresser aux représentants du personnel de votre entreprise.

Pour vous aider à comprendre ou à appliquer une convention collective :

- le site www.travail-emploi.gouv.fr
- le site www.service-public.fr
- les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cette publication est accessible aux personnes en situation de handicap. Elle peut être lue par tous types de lecteurs d'écrans avec une restitution du texte par synthèse vocale ou par afficheur braille.

Sommaire

Liste chronologique des textes	11
Signataires	16

Texte de base

Titre I^{er}. Conditions générales	17
Article 1 ^{er} <i>Champ d'application</i>	17
Article 2 <i>Durée de la convention. Dénonciation</i>	17
Article 3 <i>Mise en place de la convention collective</i>	18
Article 3.1 <i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i>	18
Article 3.1.1 <i>Rôle et missions de la CPPNI</i>	18
Article 3.1.1.a <i>Mission de négociation des dispositions conventionnelles</i>	18
Article 3.1.1.b <i>Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles</i>	19
Article 3.1.1.c <i>Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires</i>	19
Article 3.1.2 <i>Modalités de fonctionnement de la CPPNI</i>	19
Article 3.1.2.a <i>Composition de la CPPNI</i>	20
Article 3.1.2.b <i>Commissions et groupes techniques paritaires</i>	21
Article 3.1.2.c <i>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</i>	21
Article 3.1.3 <i>Saisine de la commission pour interprétation</i>	22
Article 3.1.4 <i>Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI</i>	23
Article 4 <i>Modifications</i>	23
Titre II. Représentation du personnel	23
Article 5 <i>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs</i>	23
Article 6 <i>Droit d'expression des salariés</i>	25
Article 7 <i>Comité d'entreprise</i>	25
Article 8 <i>Délégués du personnel</i>	26

Titre III.	Contrat de travail	26
Article 9	<i>Période d'essai des contrats à durée indéterminée</i>	26
Article 10	<i>Embauche</i>	26
Article 11	<i>Détachement temporaire</i>	27
Article 12	<i>Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée</i>	27
Article 13	<i>Indemnité de licenciement</i>	28
Article 14	<i>Travail des femmes</i>	29
Article 15	<i>Emploi des jeunes</i>	29
Article 16	<i>Emploi des travailleurs étrangers</i>	29
Article 17	<i>Emploi des handicapés</i>	29
Article 18	<i>Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée</i>	29
Article 19	<i>Maladie</i>	29
Article 20	<i>Accident du travail et maladie professionnelle</i>	31
Article 21	<i>Retraite complémentaire</i>	31
Article 22	<i>Régime de prévoyance et action sociale</i>	31
Article 23	<i>Formation professionnelle</i>	32
Article 24	<i>Hygiène et sécurité</i>	32
Article 25	<i>Bulletin de paie</i>	32
Article 26	<i>Certificat de travail</i>	33
Article 27	<i>Promotion</i>	33
Article 28	<i>Départ à la retraite</i>	33
Titre IV.	Durée du travail	34
Article 29	<i>Durée du travail</i>	34
Article 29.1	<i>Durée hebdomadaire du travail</i>	34
Article 29.2	<i>Durée annuelle du travail</i>	34
Article 29.3	<i>Contrôle de la durée du travail</i>	35
Article 29.4	<i>Temps de formation</i>	35
Article 29.5	<i>Planification des horaires</i>	35
Article 29.6	<i>Temps d'habillage et de déshabillage</i>	36
Article 30	<i>Temps de repos entre 2 jours de travail</i>	37
Article 31	<i>Heures supplémentaires</i>	37
Article 31.1	<i>Définition</i>	37
Article 31.2	<i>Contingent annuel d'heures supplémentaires</i>	38
Article 31.3	<i>Imputation sur le contingent et majorations des heures supplémentaires</i>	38
Article 31.4	<i>Repos compensateur de remplacement</i>	39
Article 32	<i>Repos compensateur</i>	39

Article 33 <i>Répartition du temps de travail</i>	40
Article 33.1 <i>Répartition hebdomadaire du temps de travail</i>	40
Article 33.2 <i>Répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos</i>	40
Article 33.3 <i>Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet</i>	41
Article 33.4 <i>Temps partiel modulé</i>	44
Article 33.5 <i>Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement</i>	46
Article 33.5.1 <i>Cadres supérieurs</i>	46
Article 33.5.2 <i>Cadre autonome régi par un forfait jours</i>	47
Article 33.5.3 <i>Autre personnel d'encadrement</i>	49
Article 33.6 <i>Compte épargne-temps</i>	50
Article 33.6.1 <i>Salariés bénéficiaires</i>	50
Article 33.6.2 <i>Tenue du compte</i>	50
Article 33.6.3 <i>Alimentation du compte</i>	50
Article 33.6.4 <i>Utilisation du compte épargne-temps</i>	50
Article 33.6.5 <i>Valorisation des éléments affectés au compte</i>	51
Article 33.6.6 <i>Indemnisation du congé</i>	51
Article 33.6.7 <i>Reprise du travail</i>	51
Article 33.6.8 <i>Cessation et transmission du compte</i>	51
Article 34 <i>Repos hebdomadaire</i>	52
Article 35 <i>Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel</i>	52
Article 35.1 <i>Définition du temps partiel</i>	52
Article 35.2 <i>Mise en place du temps partiel</i>	53
Article 35.3 <i>Contrat de travail à temps partiel</i>	53
Article 35.3.1 <i>Nature du contrat</i>	53
Article 35.3.2 <i>Forme du contrat</i>	53
Article 35.3.3 <i>Avenants complément d'heures</i>	53
Article 35.3.4 <i>Durée contractuelle de travail</i>	54
Article 35.3.5 <i>Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés</i>	55
Article 35.3.6 <i>Répartition de la durée contractuelle de travail</i>	56
Article 35.3.7 <i>Fixation des horaires de travail</i>	56
Article 35.3.8 <i>Modification de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail</i>	56
Article 35.3.9 <i>Notification de la fixation des horaires de travail et notification de la modification de la répartition de la durée contractuelle du travail</i>	57
Article 35.3.10 <i>Notification des jours de repos</i>	57

Article 35.3.11 <i>Heures complémentaires</i>	57
Article 35.3.12 <i>Rémunération et mensualisation</i>	59
Article 35.3.13 <i>Calcul de la durée du travail</i>	59
Article 35.3.14 <i>Absences</i>	60
Article 35.3.15 <i>Acquisition et prise des congés payés</i>	60
Article 35.4 <i>Coupures</i>	60
Article 35.5 <i>Dispositions conventionnelles</i>	61
Article 35.6 <i>Garanties individuelles</i>	62
Article 35.7 <i>Garanties collectives</i>	62
Article 35.8 <i>Temps partiel annualisé</i>	63
Article 35.9 <i>Représentation du personnel</i>	63
Article 35.10 <i>Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant</i>	64
Article 35.11 <i>Mise en place de l'avenant</i>	64
Article 36 <i>Travail de nuit et indemnité de transport</i>	64
Article 36.a <i>Travail de nuit et travailleur de nuit</i>	64
Article 36.a.1 <i>Définition du travail de nuit</i>	64
Article 36.a.2 <i>Définition du travailleur de nuit</i>	65
Article 36.a.3 <i>Durée du travail et pauses</i>	65
Article 36.a.4 <i>Contreparties</i>	65
Article 36.a.4.1 <i>Repos compensateur</i>	65
Article 36.a.4.2 <i>Majoration des heures de nuit</i>	65
Article 36.b <i>Indemnisation du transport</i>	65
Article 36.c <i>Conditions de travail des travailleurs de nuit</i>	66
Article 37 <i>Congés annuels</i>	67
Article 37.1 <i>Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants</i>	68
Article 38 <i>Congé de formation économique, sociale et syndicale</i>	68
Article 39 <i>Congés spéciaux</i>	69
Article 40 <i>Jours fériés</i>	69
Article 41 <i>Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage</i>	70
Article 42 <i>Repas du personnel</i>	70
Titre V. Classification et salaires minima	72
Article 43 <i>Classification des postes</i>	72
Article 44 <i>Salaires minima par niveau</i>	74
Article 44.1 <i>Prime annuelle conventionnelle</i>	74
Article 45 <i>Conciliation</i>	76

Titre VI.	Formation professionnelle	77
Titre VII.	Activité de livraison	77
Article 46	<i>Livraison en véhicule motorisé à deux roues</i>	78
Article 46.1	<i>Principes généraux</i>	78
Article 46.1.1	<i>Personnel concerné</i>	78
Article 46.1.2	<i>Définition de la notion de salarié</i>	78
Article 46.1.3	<i>Rémunération</i>	78
Article 46.2	<i>Équipements</i>	79
Article 46.2.1	<i>Équipement de travail</i>	79
Article 46.2.2	<i>Équipement du véhicule à deux roues</i>	79
Article 46.2.3	<i>Entretien du véhicule à deux roues</i>	79
Titre VIII.	Régime de prévoyance complémentaire et action sociale	80
Article 47	<i>Bénéficiaires</i>	80
Article 48	<i>Garanties de prévoyance</i>	80
Article 48.1	<i>Capital décès</i>	80
Article 48.2	<i>Double effet</i>	81
Article 48.3	<i>Invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale)</i>	81
Article 48.4	<i>Rente éducation</i>	82
Article 48.5	<i>Rente de conjoint (garantie substitutive)</i>	82
Article 48.6	<i>Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)</i>	83
Article 48.7	<i>Incapacité de travail</i>	83
Article 49	<i>Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance</i>	83
Article 50	<i>Portabilité des garanties de prévoyance</i>	84
Article 51	<i>Adhésion des entreprises</i>	85
Article 52	<i>Reprise des encours</i>	86
Article 53	<i>Revalorisations</i>	86
Article 54	<i>Cotisations des garanties de prévoyance</i>	86
Article 55	<i>Désignation des organismes assureurs</i>	87
Article 56	<i>Changement d'organismes assureurs</i>	87
Article 57	<i>Action sociale</i>	87
Article 58	<i>Commission paritaire de suivi</i>	88
Article 59	<i>Rapport annuel</i>	88
Annexe à l'article 43.	Grille de classification	90

Temps de travail

Avenant n° 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	98
---	----

Formation professionnelle

Accord du 14 décembre 1995 portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide	108
Avenant n° 28 du 14 juin 2000 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans	112
Avenant n° 35 du 26 septembre 2003 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel	116
Accord du 22 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	125
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre	139
Accord du 2 avril 2019 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEF-RR)	159

Paritarisme

Accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme	165
--	-----

Égalité professionnelle

Avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	170
--	-----

Travailleurs handicapés

Avenant n° 4 du 6 décembre 1991 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés	175
---	-----

Santé au travail et frais de santé

Avenant du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail	181
Accord du 3 février 2012 relatif au régime complémentaire de frais de santé	189

Prévoyance et retraite

Avenant n° 19 du 24 janvier 1997 relatif à la retraite complémentaire	197
Avenant n° 2 du 3 décembre 2013 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif à la prévoyance et à l'action sociale	199
Avenant n° 5 du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale	202
Avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019 relatif à l'action sociale	206

Salaires

Avenant n° 49 du 3 avril 2015	209
Avenant n° 51 du 22 mars 2017	212
Avenant n° 54 du 26 mars 2018	215
Avenant n° 56 du 3 mars 2020	218

Liste chronologique des textes

Texte de base du 18 mars 1988 (*arrêté d'extension du 24 novembre 1988 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 7 décembre 1993*),

Modifié et complété par :

- Avenant n° 1 du 13 juin 1988 (*arrêté d'extension du 24 novembre 1988*) ;
- Avenant « Salaires » du 23 novembre 1989 (*arrêté d'extension du 9 février 1990*) ;
- Avenants « Modification d'articles de la convention » du 28 juin 1990 (*arrêté d'extension du 21 septembre 1990*) ;
- Avenant n° 4 « Emploi des travailleurs handicapés » du 6 décembre 1991 (*arrêté d'extension du 28 avril 1992*) ;
- Avenant n° 5 « Régime de prévoyance complémentaire » du 6 décembre 1991 (*arrêté d'extension du 28 avril 1992*) ;
- Avenant n° 6 « Salaires » du 6 décembre 1990 (*arrêté d'extension du 28 avril 1992*) ;
- Avenant n° 8 « Commissions paritaires professionnelles nationales : article 5 c » du 6 décembre 1991 (*arrêté d'extension du 28 avril 1992*) ;
- Avenant n° 9 « Travail de nuit et indemnités de transport : article 36.b » du 6 décembre 1991 (*arrêté d'extension du 28 avril 1992*) ;
- Avenant n° 10 « Salaires » du 25 février 1993 (*arrêté d'extension du 15 juin 1993*) ;
- Avenant n° 11 « Salaires » du 9 novembre 1994 (*arrêté d'extension du 31 janvier 1995 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 31 mars 1995*) ;
- Avenant n° 12 « Salaires » du 9 mars 1995 (*arrêté d'extension du 19 juin 1995 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 7 août 1995*) ;
- Avenant n° 13 « Commissions paritaires nationales : indemnisation des salariés » du 9 mars 1995 (*arrêté d'extension du 19 juin 1995*) ;

- **Avenant n° 14 « Majorations annuelles » du 19 octobre 1995** *(arrêté d'extension du 22 janvier 1996 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 29 avril 1996) ;*
- **Accord « OPCA » du 14 décembre 1995** *(arrêté d'extension du 7 juin 1996 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 19 juillet 1996) ;*
- **Avenant n° 15 « Champ d'application de la convention » du 22 février 1996** *(arrêté du 25 juin 1997 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 13 octobre 1997) ;*
- **Avenant n° 16 « Salaires » du 22 février 1996** *(arrêté d'extension du 4 juin 1996 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 2 août 1996) ;*
- **Avenant n° 17 « Indemnité de blanchissage » du 22 février 1996** *(arrêté d'extension du 4 juin 1996 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 2 août 1996) ;*
- **Avenant n° 18 « Indemnité de transport » du 15 octobre 1996** *(arrêté d'extension du 14 février 1997 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 5 mai 1997) ;*
- **Accord « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle » du 20 décembre 1996** *(arrêté d'extension du 5 mai 1997) ;*
- **Avenant n° 19 « Retraite complémentaire » du 24 janvier 1997** *(arrêté d'extension du 5 mai 1997 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 24 juillet 1997) ;*
- **Avenant n° 1 « Formation professionnelle » du 5 mars 1997 à l'article 4 de l'accord du 14 décembre 1995 ;**
- **Avenant n° 20 « Salaires » du 5 mars 1997** *(arrêté d'extension du 21 mai 1997 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 24 juillet 1997) ;*
- **Avenant n° 21 « Régime de prévoyance complémentaire » du 31 octobre 1997 ;**
- **Avenant n° 21 « Régime de prévoyance complémentaire » du 5 mars 1998** *(arrêté d'extension du 5 juin 1998 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 26 octobre 1998) ;*
- **Avenant n° 22 « Remplacement temporaire » du 5 mars 1998** *(arrêté d'extension du 10 juin 1998 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 18 septembre 1998) ;*
- **Avenant n° 23 « Salaires » du 1^{er} avril 1998** *(arrêté d'extension du 26 juin 1998 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 12 octobre 1998) ;*
- **Avenant n° 24 « Travail à temps partiel » du 13 novembre 1998** *(arrêté d'extension du 30 mars 1999 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 21 mai 1999) ;*
- **Avenant n° 25 « Aménagement et réduction du temps de travail » du 15 avril 1999** *(arrêté d'extension du 4 juin 1999, modifié par les arrêtés du 25 septembre 1999 et du 25 mai 2000, et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 28 juillet 1999, modifié par les arrêtés du 21 octobre 1999 et du 19 juin 2000) ;*

- **Avenant n° 2 « OPCA » du 14 juin 2000 à l'accord du 14 décembre 1995** *(arrêté d'extension du 18 décembre 2000 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 22 février 2001) ;*
- **Avenant n° 26 « Temps partiel » du 14 juin 2000** *(arrêté d'extension du 2 février 2011 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 17 avril 2001) ;*
- **Avenant n° 27 « Aménagement et réduction du temps de travail » du 14 juin 2000** *(arrêté d'extension du 12 février 2002) ;*
- **Avenant n° 28 « Évolution professionnelle » du 14 juin 2000** *(arrêté d'extension du 18 décembre 2000 et arrêté d'élargissement au secteur de la restauration livrée du 22 février 2001) ;*
- **Avenant n° 29 « Champ d'application de la convention » du 22 juin 2001** *(arrêté d'extension du 9 octobre 2001) ;*
- **Avenant n° 30 « Grille de classification » du 22 juin 2001** *(arrêté d'extension du 9 octobre 2001) ;*
- **Avenant n° 31 « Activité de livraison » du 15 février 2002** *(arrêté d'extension du 7 octobre 2002) ;*
- **Avenant n° 32 « Salaires » du 15 février 2002** *(arrêté d'extension du 18 juillet 2002) ;*
- **Avenant n° 33 « Travail de nuit » du 3 juillet 2002** *(arrêté d'extension du 6 décembre 2002) ;*
- **Avenant n° 34 « Classification et salaires » du 12 juin 2003** *(arrêté d'extension du 2 décembre 2003) ;*
- **Avenant n° 35 « CQP Responsable opérationnel » du 26 septembre 2003** *(arrêté d'extension du 9 février 2004) ;*
- **Avenant n° 36 « Formation professionnelle (création du titre VI) » du 7 mai 2004** *(arrêté du 22 octobre 2004) ;*
- **Avenant n° 37 « Salaires et classifications » du 24 juin 2004** *(arrêté du 22 octobre 2004) ;*
- **Accord « Professionnalisation » du 4 décembre 2004 ;**
- **Accord « Formation professionnelle » du 22 décembre 2004** *(arrêté d'extension du 13 juillet 2005) ;*
- **Avenant n° 38 « Salaires » du 6 juillet 2005** *(arrêté d'extension du 14 novembre 2005) ;*
- **Avenant « Prévoyance » du 21 décembre 2005** *(arrêté d'extension du 17 octobre 2006) ;*
- **Accord « Santé au travail » du 20 avril 2006** *(arrêté d'extension du 1^{er} décembre 2006) ;*
- **Avenant n° 39 « Salaires » du 19 juillet 2006** *(arrêté d'extension du 18 octobre 2006) ;*

- Avenant n° 40 « Salaires » du 20 juillet 2007 (*arrêté d'extension du 17 décembre 2007*) ;
- Avenant n° 41 « Salaires et modifications de la convention collective nationale » du 18 juillet 2008 (*arrêté d'extension du 2 décembre 2008*) ;
- Accord « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » du 7 septembre 2009 ;
- Avenant n° 2 « Prévoyance » du 10 décembre 2009 ;
- Avenant n° 42 « Prévoyance » du 11 mai 2010 (*arrêté d'extension du 5 avril 2011*) ;
- Accord « Paritarisme » du 22 juillet 2010 (*arrêté d'extension du 21 décembre 2010*) ;
- Avenant n° 43 « Salaires et modifications de la convention collective nationale » du 24 janvier 2011 (*arrêté d'extension du 26 avril 2011*) ;
- Accord « Régime complémentaire de frais de santé » du 3 février 2012 (*arrêté d'extension du 27 novembre 2012*) ;
- Avenant n° 44 « Salaires » du 25 mai 2012 (*arrêté d'extension du 5 mars 2013*) ;
- Avenant n° 1 « Paritarisme » du 15 novembre 2012 (*arrêté d'extension du 26 avril 2013*) ;
- Avenant n° 45 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 25 janvier 2013 (*arrêté d'extension du 2 octobre 2013*) ;
- Avenant n° 46 « Salaires » du 13 mars 2013 (*arrêté d'extension du 26 juin 2013*) ;
- Avenant n° 2 « Prévoyance et action sociale » du 3 décembre 2013 (*arrêté d'extension du 17 février 2015*) ;
- Avenant n° 47 « Temps partiel » du 8 janvier 2014 (*arrêté d'extension du 14 avril 2014*) ;
- Avenant n° 48 « Salaires et travail de nuit » du 21 mars 2014 (*arrêté d'extension du 15 décembre 2014*) ;
- Accord « Pacte de responsabilité » du 12 janvier 2015 (*arrêté d'extension du 6 juillet 2015*) ;
- Avenant n° 49 « Salaires, classification et congés » du 3 avril 2015 (*arrêté d'extension du 7 décembre 2015*) ;
- Avenant n° 3 « Prévoyance et action sociale » du 2 décembre 2015 (*arrêté d'extension du 7 juillet 2016*) ;
- Avenant n° 50 « Classification des postes » du 22 mars 2017 (*arrêté d'extension du 26 décembre 2017*) ;
- Avenant n° 51 « Salaires » du 22 mars 2017 (*arrêté d'extension du 29 juin 2018*) ;
- Avenant n° 4 « Régime de prévoyance et action sociale » du 8 novembre 2017 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 (*arrêté d'extension du 14 décembre 2018*) ;
- Avenant n° 52 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 18 octobre 2017 ;

- Avenant n° 53 « Mise en place de la CPPNI » du 26 mars 2018 (*arrêté d'extension du 28 décembre 2018*) ;
- Avenant n° 54 « Salaires » du 26 mars 2018 (*arrêté d'extension du 28 décembre 2018*) ;
- Avenant n° 55 « Prime annuelle conventionnelle, travail de nuit, don de jours de repos, congé spécial pour déménagement et autorisations d'absence pour préparer des examens » du 26 mars 2018 (*arrêté d'extension du 15 février 2019*) ;
- Avenant n° 5 « Régime de prévoyance et action sociale » du 16 janvier 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 (*arrêté d'extension du 3 décembre 2019*) ;
- Accord professionnel « OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre » du 14 mars 2019 ;
- Accord « CPNEF-RR » du 2 avril 2019 (*arrêté d'extension du 15 janvier 2020*) ;
- Avenant n° 6 « Action sociale » du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 ;
- Avenant n° 56 « Salaires » du 3 mars 2020 ;
- Avenant n° 57 « Prime de coupure, accès au certificat d'aptitude au niveau II, congé spécial pour enfant malade » du 3 mars 2020.

Signataires

Organisation patronale :

- SNARR.

Syndicats de salariés :

- FGTA-FO ;
- Fédération des services CFDT ;
- INOVA CFE-CGC ;
- Syndicat national CFDT hôtellerie ;
- CGT.

Adhésions :

- Fédération des commerces et des services UNSA, par lettre du 6 décembre 2004 ;
- Alimentation et Tendances, par lettre du 13 novembre 2017.

Texte de base

Titre I^{er}. Conditions générales

Dispositions préliminaires

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

Article 1^{er} | *Champ d'application*

(Remplacé par avenant n° 29 du 22 juin 2001)

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

- d'une part, dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide, relevant du code NAF 55.3B^[1] et ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;
- d'autre part, dans des entreprises dont l'activité principale consiste à vendre au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables et/ou à fabriquer ou précuisiner, en vue de leur livraison immédiate, un certain nombre de plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

Article 2 | *Durée de la convention. Dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment, moyennant un préavis de 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 à l'article L. 132-8 du code du travail (art. de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982).

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

Article 3 | Mise en place de la convention collective

1. Les avantages acquis par la présente convention ne pourront, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié, dans l'entreprise qui l'emploie.
2. Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels, d'établissements ou d'entreprises, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables au travailleur que celles de la convention. Compte tenu de l'interpénétration des données prévues à l'article 42 relatif au repas du personnel et à l'article 44, salaires minima par niveau, l'appréciation de la notion d'avantages plus favorables ne peut être que globale et doit prendre en compte cumulativement le problème du repas et celui du salaire annuel.
3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises.
4. Une commission paritaire mixte devra se réunir après 12 mois d'application de la présente convention collective, pour examiner les éventuelles difficultés d'application de la présente convention collective.

Article 3.1 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

(Créé par 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^[1].

[1] Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail (arrêté du 28 décembre 2018, art. 1^{er}).

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^[1].

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

Article 3.1.1.b | *Mission d'interprétation des dispositions conventionnelles*

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

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

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

Article 3.1.1.c | *Autres missions d'intérêt général prévues par les dispositions légales et réglementaires*

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle régule la concurrence sociale entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale, comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - durée de travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - repos et jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et être destinataire à ce titre des accords d'entreprise conclus pour la mise en place d'une disposition législative en l'absence de stipulation de branche portant sur le même objet ;
- elle peut prévoir dans la négociation d'accords soumis à extension des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalents 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 3 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*^[1] 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.

[1] Terme « national » exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (arrêté du 28 décembre 2018, art. 1^{er}).

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 susmentionnés 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 2 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 2 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 15 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 15 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 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

Article 3.1.4 | Modalités de transmission de certaines conventions et de certains accords d'entreprise à la CPPNI

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

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

Adresse numérique : info@snarr.fr

Adresse postale : Secrétariat de la CPPNI de la branche de la restauration rapide, C/O SNARR, 9, rue de la Trémoille, 75008 Paris.

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

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

Les conventions et accords susmentionnés sont transmis par le secrétariat par voie électronique au président et au vice-président de la CPPNI dans un délai maximal de 8 jours suivant leur réception.

Article 4 | Modifications

(Modifié par avenant n° 53 du 26 mars 2018)

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

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

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Titre II. Représentation du personnel

Article 5 | Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 9 mars 1995)

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 condi-

tion 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 412-7 du code du travail. Elle peut être pratiquée à l'intérieur de l'entreprise ;
- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les vestiaires de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel en dehors de la vue de la clientèle.

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

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

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

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

b) Réunions syndicales nationales

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

c) Commissions paritaires professionnelles nationales

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.

À compter du 1^{er} mars 1995, chaque centrale syndicale pourra prétendre au remboursement, sur justificatif, par le syndicat patronal des frais de déplacement, soit :

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 :

- un repas par délégué de Paris ou de la région parisienne ;

- deux repas par délégué de province.

Frais de déplacement

Pour les délégués de province :

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

d) **Délégué syndical**

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

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

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

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

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

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

e) **Liberté d'opinion**

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

Article 6 | **Droit d'expression des salariés**

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

Article 7 | **Comité d'entreprise**

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

Cependant, chaque entreprise pourra négocier, avec les syndicats représentatifs, une structure adaptée à son organisation interne^[1]. 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^[2].

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

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

Article 8 | Délégués du personnel

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

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

Titre III. 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.

Tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois bénéficie, en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.

Article 10 | Embauche

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

[1] Phrase étendue dans la limite des adaptations prévues et autorisées par la loi du 28 octobre 1982 relative aux comités d'entreprise (*arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}*).

[2] Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (*arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}*).

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

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

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

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

Article 11 | *Détachement temporaire*

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

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

À 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*

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

Démission

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	1 mois
Employés	8 jours	15 jours	1 mois

Licenciement

	Moins de 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Plus de 2 ans
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Ouvriers	8 jours	1 mois	2 mois
Employés	8 jours	1 mois	2 mois

En cas de licenciement, il est accordé aux salariés 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.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

Disposition particulière pour les cadres

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

Temps de présence dans l'entreprise :

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

Disposition particulière en cas de licenciement économique

Tout salarié licencié pour motif économique ayant, au jour de son licenciement : plus de 50 ans, 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera d'une majoration de 15 % 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 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.

À compter du 5^e 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.

Article 15 | Emploi des jeunes

L'emploi des jeunes sera réglé 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

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

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

Article 18 | Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

Il est régi par la législation en vigueur.

Article 19 | Maladie

A. Garantie d'emploi

1. Une absence résultant d'une maladie ou d'un accident dans la vie privée dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti dans les 48 heures et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les 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 n'égale pas la durée totale de la garantie.
7. Si le salarié n'a pas repris son travail passé les délais prévus au paragraphe 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 son incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant 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^e jour d'absence.

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 premier jour de l'absence.

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

Article 20 | Accident du travail et maladie professionnelle

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

- 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^[1] | Retraite complémentaire

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

Pour 1987, le taux minimum contractuel de la cotisation est fixé à 4,70 % du montant de la rémunération dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale^[2].

La cotisation minimum légale est supportée à raison de :

- 60 % pour les employeurs (2,82 %)^[3] ;
- 40 % pour les salariés (1,88 %)^[4].

Article 22 | Régime de prévoyance et action sociale

(Remplacé par avenant n° 42 du 11 mai 2010)^[5]

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.

[1] Voir avenant n° 19 du 24 janvier 1997 relatif à la retraite complémentaire.

[2] Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}).

[3] Taux de 2,82 % exclu de l'extension (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}).

[4] Taux de 1,88 % exclu de l'extension (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}).

[5] Adhésion de la CGT commerce, services et distribution, par lettre du 26 juin 2013.

Article 23 | Formation professionnelle

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle, notamment dans le cadre de la formation professionnelle continue, et ce dans le cadre de la législation en vigueur^[1].

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 dans les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947. Loi du 6 décembre 1976, décret du 20 mars 1979 n° 79-228 et loi du 23 décembre 1982.

Dans les entreprises ou établissements de 300 salariés ou plus, la formation des membres du CHSCT 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. 143-2 du code du travail, à savoir :

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

[1] Voir « Titre VI » et partie « Formation professionnelle ».

- la date de paiement ;
- les dates et le montant de l'indemnité correspondants lors de la prise du congé ;
- à compter du 1^{er} janvier 1989, le montant total de la rémunération en distinguant, d'une part, le salaire net perçu par le salarié et, d'autre part, les cotisations sociales ouvrières et patronales d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

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

Article 26 | Certificat de travail

À 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

(Modifié par 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.

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

- le salarié est confirmé dans le nouveau poste et perçoit un salaire correspondant. En outre, une prime complémentaire lui est versée, elle est égale à 50 % 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^[1].

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, dernier alinéa, du code du travail (*arrêté du 24 novembre 1988, art. 1^{er}*).

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 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. Durée du travail

Article 29 | Durée du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 27 du 14 juin 2000)^[1]

Article 29.1 | Durée hebdomadaire du travail

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

Article 29.2^[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 ;

[1] Avenant étendu par arrêté du 12 février 2002 (*Journal officiel du 22 février 2002*).

[2] Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

- total des jours non travaillés : 129 ;
- total des jours travaillés : 236 ;
- nombre d’heures travaillées (base 35 heures) : $236/5 \times 35 = 1\,652$.

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 (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l’équivalent en heures.

Article 29.3^[1] | Contrôle de la durée du travail

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

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

Article 29.4^[2] | Temps de formation

En application de l’article L. 932-1 du code du travail, 25 % des journées de formation ne s’imputent pas sur le temps de travail lorsqu’elles relèvent d’actions de formation ayant pour objet l’acquisition d’une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l’enseignement technologique tel que défini à l’article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d’orientation sur l’enseignement technologique ou défini par la commission 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 de 1 an pour accéder à un poste correspondant à la qualification ainsi acquise, sous réserve que cette formation ait été suivie avec succès par le salarié. Les actions de formation concernées ne pourront en aucun cas contenir une clause financière en cas de démission, sauf lorsque le salarié perçoit une rémunération annuelle brute supérieure à trois fois le Smic.

Article 29.5 | Planification des horaires

La fixation des horaires d’une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée^[3].

[1] Article étendu sous réserve de l’application des articles D. 212-18 et D. 212-19 du code du travail (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

[2] Article 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 (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

[3] Alinéa étendu sous réserve de l’application des articles L. 212-4-1 et L. 212-4-8 du code du travail (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

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^[3].

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^[3].

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^[3].

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.

Article 29.6 | Temps d'habillage et de déshabillage

(Créé par avenant n° 27 du 14 juin 2000)

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

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

a) Première contrepartie possible

1. Bénéfice de 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.

b) Deuxième contrepartie possible^[1]

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

Ce régime peut être :

- *obligatoire : dans ce cas, il est mis en œuvre conformément aux dispositions légales en vigueur après un référendum ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement lorsqu'une partie de la cotisation est à la charge du salarié ;*
- *facultatif : ce qui signifie que le salarié est libre d'y adhérer ou non, l'employeur devant avoir proposé le régime au salarié contre décharge.*

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

- *la contribution de l'employeur est de 50 % ou plus de la cotisation totale ;*
- *la contribution mensuelle de l'employeur ne peut être inférieure à 3 fois le « minimum garanti » (MG) ;*

[1] Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 12 février 2002, art. 1^{er}).

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

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

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

1. Prend en charge les cotisations

- destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 % ;
- destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %, du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n° 21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire et

2. Fait bénéficier le salarié de 1 demi-jour ouvrable de congé supplémentaire par an acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux.

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

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

Article 30 | Temps de repos entre 2 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

(Modifié par avenant n° 27 du 14 juin 2000)

Article 31.1 | Définition

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

- répartition hebdomadaire (cf. *infra* art. 33.1) : les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires ;

- répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l’attribution de jours de repos (cf. *infra* art. 33.2) : les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l’année de 35 heures par semaine. Ainsi :
 - cas d’une durée hebdomadaire de travail de 37 heures avec allocation de 11 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d’heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 37 heures ;
 - cas d’une durée hebdomadaire de travail de 39 heures avec allocation de 22 jours de repos supplémentaire par an : ont la nature d’heures supplémentaires celles accomplies au-delà de 39 heures ;
- répartition modulée du temps de travail (cf. *infra* art. 33.3) : ont la nature d’heures supplémentaires celles dépassant la limite haute de modulation et la durée moyenne de 35 heures sur l’année.
- dispositif d’horaires individualisés (cf. *infra* art. 33.4) : ont la nature d’heures supplémentaires les heures effectuées en plus de celles figurant au programme de travail tel qu’arrêté 3 jours au plus avant la semaine civile de travail considérée.

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

- soit la semaine commençant le dimanche à 0 heure et s’achevant le samedi à 24 heures (définition de la Cour de cassation) ;
- soit la semaine commençant le lundi à 0 heure et s’achevant le dimanche à 24 heures (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 de 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.

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 :

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

- les majorations éventuelles dues entre la 36^e heure et la 39^e heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables :
 - qu'à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
 - qu'à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises ;
- les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39^e heure sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 31.4 | Repos compensateur de remplacement

(Remplacé par 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. 212-5 du code du travail, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des bonifications ou majorations y afférentes par un repos de remplacement d'une durée équivalente.

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

Article 32 | Repos compensateur

(Remplacé par avenant n° 25 du 15 avril 1999)^[1]

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

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

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

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

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

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

[1] Élargissement de l'avenant au secteur de la restauration livrée (arrêté du 28 juillet 1999, art. 1^{er}, modifié successivement par les arrêtés du 21 octobre 1999 et du 19 juin 2000, art. 1^{er}).

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

Article 33 | Répartition du temps de travail

(Remplacé par avenant n° 25 du 15 avril 1999)^[1]

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.

À titre d'exemple :

1^{er} cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 5 jours de 7 heures de travail effectif ;

2^e cas : la durée hebdomadaire du travail (35 heures) est répartie sur 4 jours de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

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

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

À titre d'exemple :

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^e cas : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif ;

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

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

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

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

À l'initiative de l'employeur :

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

À l'initiative du salarié^[1] :

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

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

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

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

Ces jours de repos supplémentaire ne peuvent être accolés aux congés payés alloués en application de l'article L. 223-1 du code du travail sauf accord de l'employeur. L'entreprise peut définir, avant le début de l'exercice et après consultation, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la ou les périodes à l'intérieur desquelles ces congés ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité. En toute hypothèse, la durée totale de ces périodes ne pourra excéder, sur l'année civile, 20 semaines.

Le nombre de jours de repos supplémentaires 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). 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 saisonnières, la durée du travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation établie sur la base d'un

[1] Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}, modifié par l'arrêté du 25 septembre 1999, art. 1^{er}).

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.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. art. 40 de la convention collective nationale) ;
- repos compensateurs (cf. art. 32 de la convention collective nationale) ;
- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année ;
- jours de repos (cf. art. 33.2 de la convention collective nationale).

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

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

C. Variation de la durée du travail

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

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

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

À l'issue de chaque période de 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.

E. Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

E1.^[1] Lorsque, 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.^[1] Lorsque, 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.

[1] Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-1 et L. 212-8-5 du code du travail (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

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

G. Chômage partiel

En cours de période de décompte

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

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

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

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

En fin de période de décompte

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

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

Article 33.4^[1] | Temps partiel modulé

(Remplacé par avenant n° 27 du 14 juin 2000)

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 autoprogrammation des salariés dans le cadre d'un plan de charge de l'établissement.

[1] Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui, en application de l'article L. 212-4-6 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 (*arrêté du 12 février 2002, art. 1^{er}*).

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 (modifié par l'avenant n° 24).

B. Durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail se définit comme suit :

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

C. Reports d'heures

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

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

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

Débets et crédits d'heures se compensent dans les limites précisées ci-après.

Au terme de 1 semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder 1/3 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. art. 40 de la convention collective nationale) ;
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif de modulation, recrutement ou départ en cours de semaine ;
- les jours de repos (cf. art. 33.2 de la convention collective nationale).

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

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

D. Autoprogrammation

Le dispositif repose sur une autoprogrammation 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.^[1] Nature des heures effectuées

Les heures effectuées par le salarié dans les limites précisées au paragraphe C ne sont pas considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D. Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté 3 jours avant le début de la semaine de travail sont des heures complémentaires.

F. Rémunération

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

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

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

Article 33.5 | Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Relèvent de l'encadrement les agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 43 de la convention collective nationale.

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

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

Article 33.5.1^[2] | Cadres supérieurs

(Modifié par avenant n° 37 du 26 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. À ce titre, ils sont exclus de toute référence à un horaire de travail.

[1] Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 12 février 2002, art. 1^{er}).

[2] Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}).

Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments confondus, qui ne peut être inférieure au minimum conventionnel défini pour le niveau V échelon 3.

Article 33.5.2 | Cadre autonome régi par un forfait jours

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 44 du 25 mai 2012)^[1]

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 déduits les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait, le nombre de jours travaillés ne peut excéder pour 1 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

[1] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*arrêté du 5 mars 2013, art. 1^{er}*).

nombre de jours supplémentaires travaillés et déterminer le montant de la rémunération supplémentaire correspondante qui sera versée au salarié.

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

Afin de préserver la santé et le droit au repos des cadres autonomes régis par un forfait jours et d'organiser raisonnablement leur charge de travail, le nombre de jours de repos auxquels chaque intéressé peut renoncer ne peut le conduire à travailler effectivement au-delà de 235 jours sur 1 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

(Modifié par avenant n° 27 du 14 juin 2000)

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 1 année d'ancienneté ininterrompue. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 33.6.2 | Tenue du compte

Les dates de début et de fin d'exercice, nécessairement annuel, sont fixées par l'employeur. Le compte est tenu par celui-ci. La situation du compte figure sur le bulletin de 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 1 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 préju-

diciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 1 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

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. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

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

Article 34 | Repos hebdomadaire

(Modifié par 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 jours sur 7 : 2 jours consécutifs.

Il pourra être dérogé à la règle des 2 jours de repos consécutifs soit sur accord des deux parties, soit sur décision de l'employeur en référence à l'article L. 221-12 du code du travail, dérogeant au repos hebdomadaire, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installateurs, ou aux bâtiments de l'établissement :

- pour les établissements ayant 1 jour de fermeture hebdomadaire, les 2 jours sont répartis de la manière suivante :
 - soit 2 journées entières non consécutives ;
 - soit 1 journée entière, 2 demi-journées non consécutives, l'une des demi-journées devant obligatoirement être consécutive à la journée entière.

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

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^[1].

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

(Remplacé par avenant n° 24 du 13 novembre 1998)^[2]

Article 35.1 | Définition du temps partiel

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000)

Aux termes de l'article L. 212-4-2 sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel hebdomadaire) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement (temps partiel mensuel).

[1] Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail (*arrêté du 29 juin 2018, art. 1^{er}*).

[2] Avenant étendu par arrêté du 30 mars 1999 (*Journal officiel du 10 avril 1999*) et élargi à la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001 (*Journal officiel du 27 avril 2001*).

Article 35.2 | Mise en place du temps partiel

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000)

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail, dans le secteur de la restauration rapide, le travail à temps partiel peut être mis en 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

(Modifié par 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 des autres éléments de la rémunération.

Toute modification des dispositions contractuelles nécessite un avenant.

Article 35.3.3 | Avenants complément d'heures

(Modifié en dernier lieu par 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

(Modifié en dernier lieu par 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 h 55 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.

À compter du 1^{er} janvier 2015, dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second 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

(Modifié par avenant n° 44 du 25 mai 2012)^[1]

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 × 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 ;

[1] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*arrêté du 5 mars 2013, art. 1^{er}*).

- contrats mensuels : la durée hebdomadaire moyenne obtenue par la formule^[1] :
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 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.

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.

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.

[1] Le chiffre 4,33 correspond au nombre moyen de semaines dans le mois, soit 52 semaines divisées par 12 mois.

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

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000)^[1]

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, deux 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.

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

(Modifié en dernier lieu par avenant 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 paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème suivant :

- 10 % dès la 1^{re} heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 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.

[1] Élargissement de l'avenant au secteur de la restauration livrée (arrêté du 17 avril 2001, art. 1^{er}).

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. À cette occasion, le salarié est informé des motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires.

Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telles que l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité imprévu. Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié d'effectuer des heures complémentaires en dehors des plages de planification possible fixées au contrat.

Les heures complémentaires peuvent ou non être incluses dans le programme de travail mentionné à l'article 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 :

$$\text{Nombre d'heures contractuel} \times 4,33^{[1]} \times \text{taux horaire de base.}$$

b) Pour les contrats à temps partiel mensuel, le salaire de base est obtenu par la multiplication du nombre d'heures contractuel par le taux horaire de base.

Le salaire de base mensualisé ainsi obtenu est majoré des heures complémentaires éventuellement effectuées. Sur cette rémunération sont opérées les retenues pour absence éventuelle, du fait du salarié.

Pour le premier mois d'activité, si le salarié est entré en cours de mois, comme pour le dernier mois d'activité en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la rémunération versée correspond au nombre d'heures réellement effectuées sur le mois considéré, multiplié par le taux horaire de base contractuel.

Le bulletin de salaire est établi conformément aux dispositions de l'article R. 143-2.

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.

À l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle hebdomadaire, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle hebdomadaire.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 33 %^[2] 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.

[1] Le chiffre 4,33 correspond au nombre moyen de semaines dans le mois, soit 52 semaines divisées par 12 mois.

[2] Quota d'heures complémentaires modifié par l'article 5.3, dernier alinéa, de l'avenant n° 44 du 25 mai 2012.

À l'inverse, au cas où la planification du travail a pour conséquence que le temps de travail effectué par le salarié est inférieur à la durée contractuelle mensuelle, la rémunération due est celle correspondant à la durée contractuelle mensuelle.

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 33 %^[1] 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.

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 à 1/10 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

(Remplacé par avenant n° 47 du 8 janvier 2014)

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients génèrent deux périodes de forte affluence de 2 heures et parfois moins, principalement au moment des repas, où

[1] Quota d'heures complémentaires modifié par l'article 5.3, dernier alinéa, de l'avenant n° 44 du 25 mai 2012.

certaines établissements sont même fermés entre les deux services, la coupure est un élément incontournable. Conscientes 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 4.4 de l’avenant n° 24 issu du présent avenant, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;

- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
- les deux séquences de travail au cours de la journée ne pourront être d’une durée inférieure à 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 ;
- à compter du 1^{er} janvier 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG) ;
- à compter du 1^{er} avril 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG), sans pouvoir être inférieure à 3 €. 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

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000)^[1]

a) Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective nationale, les accords collectifs d’entreprise ou d’établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l’égalité d’accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d’accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l’effort de construction.

b) L’appréciation du droit ou du calcul des avantages s’effectue ainsi :

- l’ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l’acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d’un salaire, s’effectue selon le cas :
 - soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
 - soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

c) Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d’un jour férié compris dans l’horaire habituel

[1] Élargissement de l’avenant au secteur de la restauration livrée (arrêté du 17 avril 2001, art. 1^{er}).

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 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 de 1 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 de 1 an, elles sont calculées au pro-rata des périodes de temps complet de temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

b) Les salariés effectuant un travail à temps partiel, quelle que soit la durée de travail prévue à leur contrat, bénéficient de la prise en charge de leur titre d'abonnement aux transports parisiens (type carte orange) dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

c) L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. À cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, du second employeur afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

À cet égard, l'employeur veille au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Article 35.7 | Garanties collectives

a) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-5, le chef d'entreprise communique, au moins une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux des entreprises, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12.

Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

b)^[1] Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sont informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel.

c) L'employeur assure, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidats à ces emplois.

d) Les entreprises sont incitées à expérimenter et, s'il y a lieu, à promouvoir après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des organisations et des modes de planification du travail spécifiques permettant aux salariés de mieux choisir la répartition de leur durée de travail et leurs horaires dans le respect des impératifs de service. Dans ce but, les entreprises mettront en 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

[1] Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-4-1 du code du travail (*arrêté du 30 mars 1999, art. 1^{er}*).

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 deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signataires.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en 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 5 c de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 19 juin 1995.

Article 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^[1]. 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 avenant n° 33 du 3 juillet 2002)^[2]

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. 213-1-1 du code du travail, soit 21 heures - 6 heures, en application d'un accord conclu avec les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement. À défaut d'organisation syndicale ou à défaut d'aboutir à un accord, l'employeur peut retenir la période 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.

[1] Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 132-4 du code du travail (arrêté du 30 mars 1999, art. 1^{er}).

[2] Avenant étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail desquels il résulte que la mise en place du travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, son extension à de nouvelles catégories de salariés et le recours structurel au travail de nuit sont subordonnés à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui contienne, conformément à l'article L. 213-4 du code du travail, les mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

Article 36.a.2 | Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux 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.

Pour l'appréciation des seuils énoncés ci-dessus, il est tenu compte des heures de travail effectif réalisées par le salarié dans le cadre des plages de planification définies à son contrat de travail^[1].

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^[2].

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

(Modifié en dernier lieu par 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

(Modifié en dernier lieu par 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

[1] Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

[2] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail duquel il résulte que la pause minimale de 20 minutes doit être continue (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1^{er}).

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 pas comporter de clause excluant les salariés qui ne disposent pas d'un moyen de transport personnel.

Article 36.c | Conditions de travail des travailleurs de nuit

Surveillance médicale

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

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

- a) Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les 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 ;
- d) 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, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat.

Égalité de traitement

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

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

Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

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

Protection de la maternité

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

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

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

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

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Article 37 | **Congés annuels**

(Remplacé par avenant n° 25 du 15 avril 1999)^[1]

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.

[1] Élargissement de l'avenant au secteur de la restauration livrée (arrêté du 28 juillet 1999, art. 1^{er}, modifié successivement par les arrêtés du 21 octobre 1999 et du 19 juin 2000, art. 1^{er}).

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

- 12 jours ouvrables de ce congé (ou 10 jours ouvrés), compris entre deux repos hebdomadaires, sont obligatoirement pris en une seule fois, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril ne donnent pas lieu à des jours supplémentaires pour fractionnement en application de la dérogation prévue à l'article L. 223-8 du code du travail, 4^e alinéa, sauf si l'employeur a été amené à refuser au salarié de les prendre, par fraction ou en totalité, dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Si tel est le cas, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Un congé sans solde, de 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.

Article 37.1 | *Don de jours de repos pour enfant gravement malade et pour proches aidants*

(Modifié en dernier lieu par 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^o à 9^o de l'article L. 3142-16.

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

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

Article 38 | *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

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

Article 39 | Congés spéciaux

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 55 du 26 mars 2018)

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

Sans condition d'ancienneté ;

- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès de la mère ou du père : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté ;
- déménagement (2 jours par tranche de 3 ans sur présentation de justificatifs officiels de domicile).

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 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 de 1 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 de 1 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 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

Article 40 | Jours fériés

(Modifié par 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

(Remplacé par 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 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.

Article 42 | Repas du personnel

a) Modalités des repas

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

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

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

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

b) Durée de la pause repas

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

c) Moment du repas

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

d) Conditions d'attribution

1. La possibilité de se voir attribuer un titre-restaurant ou une prime de panier ou d'être nourri sur place ou toute autre formule, est acquise pour tout salarié dès que sa tranche horaire de travail effectif couvre au moins 1 heure de pointe définie au paragraphe *c* du présent article.
2. Tout salarié dont la tranche horaire de travail effectif ne couvre pas la tranche horaire de pointe définie au paragraphe *c* du présent article bénéficie du droit précédemment défini dès lors que sa durée de travail effectif au cours d'une même journée est supérieure ou égale à 5 heures consécutives ou non.
3. Ce droit sera acquis selon les modalités définies au sein de chaque entreprise, conformément au paragraphe *a* du présent article.

e) Menu spécifique réservé au personnel

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

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

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

f) Indemnisation des repas

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

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

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

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

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

g) Prime de panier

Considérant les contraintes particulières liées à certains postes de travail, notamment ceux nécessaires à la fabrication de produits de restauration rapide à base de pâtisserie, viennoiserie, exigeant la mise en place d'un horaire décalé et empêchant les salariés de prendre leurs repas

dans des conditions telles que définies précédemment, l'employeur accordera une prime de panier, représentative d'un remboursement de frais d'un montant minimum de 7,50 F par journée de travail effectif.

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

Titre V. Classification et salaires minima

Article 43 | Classification des postes

(Remplacé par avenant n° 50 du 22 mars 2017)^[1]

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.

[1] À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et en cas de constat d'un écart moyen de rémunération de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2017, art. 1^{er}).

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 cinq critères classants qui sont :

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

Les emplois sont classés en cinq 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 entreprises 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 entreprises concernées.

■ 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, Journal officiel du 23 décembre 2007).

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

Article 44 | Salaires minima par niveau

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 49 du 3 avril 2015)

1. Définition

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^e mois, prime de fin d'année, prime d'objectif, etc.).

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

2. Salaires minima garantis^[1]

Article 44.1 | Prime annuelle conventionnelle

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 55 du 26 mars 2018)

Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, qui répondent aux conditions définies ci-après, bénéficient d'une prime annuelle conventionnelle.

[1] Voir partie « Salaires » en fin de brochure.

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 de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et d'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 :

(En euros.)

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^e jour ;
- absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e ;
- congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e 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 de 1 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 premier 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^e mois (il s'agit soit d'une prime de fin d'année versée en une ou plusieurs fois, soit d'un complément de salaire de base versé mensuellement, de manière à permettre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mois au lieu de 12) ou de prime d'ancienneté (attribuée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, cette prime a pour objet de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).

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

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

Révision

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

Article 45 | Conciliation

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

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

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

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

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

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le SNARR ; le siège de la commission est fixé au 22, avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris.

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

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

Titre VI.^[1] Formation professionnelle

(Créé par avenant n° 36 du 7 mai 2004)

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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- avenant n° 28 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans du 14 juin 2000 ;
- 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 ;
- avenant n° 35 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel du 26 septembre 2003.

Titre VII. Activité de livraison

(Créé par 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 deux roues, seul ce dernier mode est visé dans le présent texte.

Toutefois, l'activité de livraison pouvant être assurée de différentes façons, les principes généraux, tels que définis à l'article 46.1, s'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 deux-roues hors de l'unité et se trouve ainsi pleinement responsable de la conduite de son véhicule. Cette activité appelle de ce fait des modalités particulières en matière de sécurité.

[1] Voir partie « Formation professionnelle ».

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, employeur comme salarié.

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 deux roues, que cette fonction soit pour lui une fonction principale ou accessoire de son poste.

Il est précisé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale est applicable à ces salariés, 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^e mois suivant l'extension du présent avenant, tout salarié qui bénéficie, en plus de son salaire horaire, de primes incitatives à la course devra voir ces primes intégrées dans son taux horaire.

Article 46.2 | Équipements

Article 46.2.1 | Équipement de travail

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

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

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

L'entretien de la tenue est assuré conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale.

Il appartient au salarié :

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

Article 46.2.2 | Équipement du véhicule à deux roues

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

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

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.

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

Titre VIII. Régime de prévoyance complémentaire et action sociale

(Ajouté par avenant n° 42 du 11 mai 2010)^{[1][2]}

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 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée.

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

Article 48 | 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^[3] : 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 ;

[1] Adhésion de la FGTA FO, par lettre du 25 octobre 2012.

[2] Adhésion de la CGT commerce, service et distribution, par lettre du 26 juin 2013.

[3] Voir définition du concubinage notoire ci-après.

- à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut, à son concubin notoire^[1] ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses petits-enfants, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession.

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

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

Concubin notoire

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

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

Article 48.2 | Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire^[1] 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^e catégorie de la sécurité sociale)

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

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

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut du salarié ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin notoire^[1] : 200 % du salaire annuel brut du salarié ;
- 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.

[1] Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

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^e catégorie) du salarié telle que définie à l'article 48.3. Elle est déterminée comme suit :

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

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

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

La rente éducation est versée trimestriellement et par avance. Elle est revalorisée annuellement dans les conditions définies à l'article 53.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes éducation continuent d'être revalorisées dans les conditions ci-dessus visées.

Enfants à charge

Sont considérés à charge au jour du décès : les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le participant est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale.

Article 48.5 | Rente de conjoint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire^[1], 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.

[1] Voir définition du concubinage notoire ci-avant.

Article 48.6 | Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

(Remplacé par avenant n° 5 du 16 janvier 2019)

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

(Remplacé en dernier lieu par avenant n° 5 du 16 janvier 2019)

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19.B de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévues aux articles 19.B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

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 19 B et 20 de la convention collective.

Lorsque le salarié est en incapacité de travail constatée par un certificat médical, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19.B et 20 de la convention collective, est épuisé.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 50.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 50 | Portabilité des garanties de prévoyance

(Modifié par avenant n° 2 du 3 décembre 2013)^[1]

Les garanties du régime de prévoyance définies à l'article 48 ci-dessus sont maintenues aux salariés en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le dispositif de portabilité s'applique sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective de la restauration rapide ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Si le salarié entend y renoncer, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour chaque garantie de prévoyance, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail.

À 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.

[1] Fin de vigueur au 31 décembre 2016.

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 défini 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 de 3^e catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;
- les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 53.

En l'absence d'un contrat antérieur, les salariés en arrêt de travail bénéficient, dès leur affiliation auprès des organismes assureurs désignés, des garanties du présent régime de prévoyance.

Article 53 | *Revalorisations*

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 Prévoyance.

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

Article 54^[1] | *Cotisations des garanties de prévoyance*

(Remplacé par avenant n° 2 du 3 décembre 2013)^[2]

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

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel	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

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, d'accident, d'accident du travail, d'accident de trajet, de 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 19.B et 20 de la convention collective nationale de la restauration rapide, est épuisé.

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (arrêté du 17 février 2015, art. 1^{er}).

[2] Fin de vigueur au 31 décembre 2016.

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 du présent avenant 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 :

(En pourcentage.)

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0, 040*	0, 020*	0, 020*
(*) La cotisation action sociale est appelée à 0 % pour les années 2011, 2012, 2013.			

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. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fonctionnement du fonds d'action sociale ainsi que leur financement respectif.

En fonction des constats en résultant et au regard notamment du rapport transmis par les organismes assureurs désignés, en application de l'article 59, et du rapport fourni par le fonds d'action sociale, la commission paritaire de suivi peut proposer à la commission paritaire professionnelle nationale de la restauration rapide l'aménagement des présentes dispositions.

Article 59 | Rapport annuel

Les organismes assureurs désignés établissent un rapport annuel sur le régime de prévoyance à l'intention de la commission paritaire de suivi.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'analyse des résultats et à l'appréciation de l'application de l'avenant. Le rapport de l'exercice N doit être présenté, au plus tard, le 30 juin de l'exercice N + 1.

Les organismes assureurs tiendront informés la commission paritaire de suivi et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de

toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance et au fonds d'action sociale est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance et de la réussite dans la mise en œuvre de l'action sociale.

Les organismes assureurs pourront également, à la demande de la commission paritaire de suivi, établir chaque année à l'intention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Annexe à l'article 43. Grille de classification

(Remplacée en dernier lieu par avenant n° 50 du 22 mars 2017)^[1]

Le critère « Relation client » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois.

(Voir tableau pages suivantes)

[1] À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et en cas de constat d'un écart moyen de rémunération de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2017, art. 1^{er}).

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Employé	I	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.							
Employé	I	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.							
Employé	II	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.	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.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client.
				Rend compte de ses initiatives.		Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par la formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.	

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation 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.							
Employé	II	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.							
Employé	III	A	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Doit appliquer les règles, les méthodes, mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.	Comme au niveau précédent. Veille à l'efficacité des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs pendant sa séquence de travail.	Emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au bac. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée. Le cas échéant, animation d'équipe.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Assure la satisfaction du client. Sait gérer les retours clients mineurs et fait appel à sa hiérarchie en fonction de la situation.
Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, communique les besoins en personnel en cas de nécessité, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, peut être amené à contrôler les feuilles de caisse.							

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Employé	III	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. À l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur pourra proposer au salarié, dont le potentiel le justifie, de s'inscrire dans une démarche d'obtention du CQP « 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.							
Agent de maîtrise	III	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 « 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.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
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.							
Agent de maîtrise	IV	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts.	À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, il dispose de pouvoirs de choix et de décision relatifs à l'organisation et la coordination de toutes les activités qu'il réalise lui-même ou fait réaliser par d'autres pendant sa séquence de travail.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut-être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité pendant sa séquence de travail.	Niveau BAC + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré.	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire.
Exemples de missions : responsable de la gestion des stocks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les actions correctives nécessaires pour le bon fonctionnement du site, adapte l'équipe en fonction du flux client, supervise les activités liées aux caisses, assiste le responsable du point de vente dans l'exécution de certaines opérations.							
Agent de maîtrise	IV	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.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise	IV	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-avant + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise ou cadre	IV	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 million 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	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Cadre	V	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe. Propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur, assure leur suivi comme leur réalisation contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement d'une unité, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines.	Niveau BAC + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. Soit par une expérience dans un poste de niveau IV.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention.
Cadre	V	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.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Cadre	V	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.							

Temps de travail

Avenant n° 25 du 15 avril 1999^{[1][2][3]} relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Préambule

La restauration rapide est une activité récente dans notre pays, puisque née voici 20 ans à peine.

Son développement important repose sur un service rapide et de qualité, à prix modique, qui exige une adaptation constante aux attentes de la clientèle.

Le respect de ces attentes permet aux entreprises du secteur d'employer aujourd'hui quelque 80 000 salariés en favorisant l'accès au premier emploi de nombreux jeunes.

Parce que son activité est extrêmement concentrée sur quelques heures dans la journée (80 % de l'activité en deux fois 2 heures, voire moins, au moment du déjeuner et du dîner), les entreprises emploient majoritairement des salariés à temps partiel. Les modalités de gestion spécifiques au temps partiel ont fait l'objet d'un avenant à la convention collective nationale signé le 13 novembre 1998.

La réduction du temps de travail doit être l'occasion d'accentuer encore le développement de l'emploi au sein du secteur. Les parties sont toutefois conscientes que cet objectif aujourd'hui prioritaire dans notre pays suppose la préservation des équilibres économiques des entreprises.

Les entreprises entendent assumer à leur niveau toutes leurs responsabilités pour favoriser l'insertion et le développement dans la vie active des jeunes.

Le présent avenant est volontairement détaillé et précis afin de permettre aux petites entreprises, dont le secteur est majoritairement composé, de mettre en œuvre aisément la réduction du temps de travail pour en faire rapidement un outil au service de l'emploi. Il leur permet notamment d'accéder directement aux conventions de réduction du temps de travail et de développement de l'emploi.

Sous réserve que l'environnement économique et fiscal ne se dégrade pas et que l'ensemble des dispositions du présent avenant soient rendues applicables rapidement, les parties considèrent que celles-ci devraient favoriser la création d'emplois.

[1] Avenant étendu par arrêté d'extension du 4 juin 1999 (*Journal officiel* du 11 juin 1999).

[2] Élargissement de l'avenant au secteur de la restauration livrée (*arrêté du 28 juillet 1999, art. 1^{er}, modifié successivement par les arrêtés du 21 octobre 1999 et du 19 juin 2000, art. 1^{er}*).

[3] Adhésion du syndicat national CFTC du personnel des hôtels, cafés-restaurants, bars et collectivités, par lettre du 23 septembre 1999.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996, étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Article 2 | *Durée du travail*

Article 2.1 | *Généralités*

La réduction du temps de travail résultant de l'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 est organisée par l'entreprise suivant les modalités et les méthodes de répartition du temps de travail décrites dans le présent article.

Celles-ci appellent des modifications, adaptations, ou ajouts à la convention collective nationale de la restauration rapide, notamment en ce qui concerne :

- la durée du travail conventionnelle ;
- le régime des heures supplémentaires ;
- les repos compensateurs ;
- la répartition du temps de travail ;
- les dispositions spécifiques au personnel d'encadrement ;
- le compte épargne-temps.

Sont ainsi modifiés les articles suivants du titre IV de la convention collective nationale de la restauration rapide :

Intitulé actuel	Nouvel intitulé
Article 29 : Durée hebdomadaire du travail	Durée du travail
Article 31 : Heures supplémentaires	Heures supplémentaires
Article 32 : Repos compensateur	Repos compensateur
Article 33 : Modulation du temps de travail des salariés à temps complet dans l'entreprise ou l'établissement	Répartition du temps de travail
Article 37 : Congés annuels	Congés annuels

Article 2.2 | *Durée du travail*

À compter du 1^{er} novembre 1999 et pour l'ensemble des entreprises de restauration rapide, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures, sous réserve des dispositions de l'article 5.2 du présent avenant « Entrée en vigueur de l'avenant ». En conséquence, l'article 29 de la convention collective nationale est annulé et remplacé comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 2.3 | *Heures supplémentaires et repos compensateurs*

Les articles 31 et 32 de la convention collective nationale de la restauration rapide sont annulés et remplacés comme suit :

(Voir articles consolidés.)

Article 2.4 | Répartition du temps de travail

L'entreprise peut organiser la réduction du temps de travail :

- en réduisant le temps de travail de la journée ou de la semaine ;
- par l'attribution de jours de repos supplémentaire dans l'année ;
- par une répartition modulée permettant une variation de la durée moyenne hebdomadaire du travail ;
- par le recours à un dispositif d'horaires individualisés ;
- par le recours à un compte épargne-temps.

Ces méthodes peuvent éventuellement être combinées.

En outre, et compte tenu des particularités de ses fonctions, des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel d'encadrement.

Toutes ces dispositions sont reprises et décrites dans l'article 33 de la convention collective nationale dont le texte ci-dessous annule et remplace le précédent.

(Voir article consolidé.)

Article 2.5 | Congés annuels

L'article 37 de la convention collective nationale de la restauration rapide est annulé et remplacé par le texte suivant :

(Voir article consolidé.)

Article 3 | Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les parties entendent que la réduction du temps de travail s'effectue sans perte de salaire.

Conscientes toutefois des conséquences de cet objectif sur l'équilibre économique des entreprises, les parties décident d'adopter un calendrier de mise en œuvre échelonnée des dispositions retenues.

Article 3.1 | Rémunération des salariés effectuant plus de 151,67 heures mensuelles

(Voir partie « Salaires ».)

Article 3.2 | Rémunérations minimales conventionnelles

(Voir partie « Salaires ».)

Article 4 | Dispositions particulières applicables aux entreprises qui décident de conclure une convention de réduction du temps de travail

Préambule

Les dispositions énoncées ci-après visent à permettre aux entreprises qui le souhaitent d'anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre d'un dispositif aidé.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront appliquer directement ces dispositions à compter de leur extension sans accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire. Elles auront toutefois la possibilité de conclure un tel accord, si elles le souhaitent, soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, soit, si elles n'en disposent pas, dans les conditions précisées au 4^e alinéa du présent préambule.

Les entreprises de 50 salariés ou plus devront conclure un accord d'entreprise ou d'établissement complémentaire soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, soit, si elles n'en disposent pas, dans les conditions précisées à l'alinéa suivant.

En toute hypothèse, et ce quel que soit leur effectif, les entreprises ou établissements qui ne disposent pas de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical pourront conclure un accord collectif avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer. Les modalités de mise en œuvre de ce mandat devront, dans cette éventualité, être conformes aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 4.1 | Entreprises de moins de 50 salariés

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux très nombreuses petites et moyennes entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent et en respectant les dispositions définies dans le présent accord de conclure auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) une convention de réduction collective de la durée du travail sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

Toutefois ces entreprises ont la possibilité, si elles le souhaitent, de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement soit avec un ou plusieurs délégués syndicaux, soit, si elles n'en disposent pas, dans les conditions précisées ci-dessus, au 4^e alinéa du préambule de l'article 4.

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre du développement de l'emploi (offensif). Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi (défensif).

Les entreprises concernées pourront conclure de telles conventions avec la DDTEFP sous réserve de respecter les dispositions ci-après.

4.1.1 Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail. Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

4.1.2 Durée du travail

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, la durée du travail pour l'ensemble du personnel à temps complet dans l'entreprise est réduite d'au moins 10 % et porte le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, et au plus tard le 1^{er} novembre 1999, sous réserve des dispositions de l'article 5.2.

L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

L'entreprise réduit donc de 10,26 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaires avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée conventionnelle du travail à 35 heures hebdomadaires. Pour bénéficier des aides pour les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires, leur temps de travail doit être réduit des 10 %.

Par accord d'entreprise, la réduction du temps de travail peut être portée à 15 %.

Les salariés à temps partiel peuvent également bénéficier de cette réduction du temps de travail formalisée au travers d'un avenant au contrat de travail.

La réduction du temps de travail doit être appliquée au personnel d'encadrement.

4.1.3 Répartition du temps de travail

L'ensemble des dispositions de l'article 2 du présent avenant s'applique dès l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise. L'entreprise met en œuvre les modes de répartition du temps de travail les plus adéquats dans un cadre hebdomadaire, annuel au travers de la modulation, ou pluriannuel dans le cadre du compte épargne-temps. Dans cette dernière hypothèse, lorsque la réduction du temps de travail est opérée par attribution de jours de repos supplémentaire, l'affectation au compte épargne-temps de ces congés concerne au maximum la moitié du nombre de ces jours. Les jours ainsi épargnés doivent être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits.

Les partenaires sociaux rappellent les garanties énoncées au sein de l'accord sur le temps partiel relatif à la priorité à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein, dont bénéficient les salariés à temps partiel. Ce dispositif s'applique lorsque des heures de travail sont rendues disponibles du fait du passage à 35 heures dans l'entreprise.

S'agissant du personnel d'encadrement, les modalités relatives à la durée du travail doivent être également conformes aux modalités visées à l'article 2 précité.

4.1.4 Développement de l'emploi

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher au moins 6 % de salariés équivalent temps plein (151,67 heures) conformément à un calendrier prévisionnel affiché qui précise les catégories professionnelles concernées par lesdites embauches.

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 421-2 du code du travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

4.1.5 Maintien des effectifs

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail conformément à un calendrier prévisionnel affiché qui précise les catégories professionnelles concernées par lesdites embauches. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la convention^[1].

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le transfert des contrats de travail des salariés de l'entité transférée s'impose tant au cédant qu'au cessionnaire et aux salariés concernés. Dans ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 4.3.

4.1.6 Rémunération

Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail selon les modalités précisées à l'article 3.1 a du présent avenant. Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est réduite bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dans les mêmes conditions, sur la base du salaire perçu avant la réduction du temps de travail.

Cette indemnité a pour cause la réduction du temps de travail et ne continuera à être versée qu'en présence d'un horaire réduit tel que résultant de l'application du présent avenant.

Ces salariés bénéficient en outre d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail répondant aux modalités définies à l'article 3.1 c du présent avenant. Le salarié à temps partiel dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 % bénéficie également de cette prime exceptionnelle. Cette dernière est alors calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

4.1.7 Modalités de suivi

Les 2 premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les 6 mois, aux représentants du personnel, ou à défaut aux salariés, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de la programmation du temps de travail mise en place. Les 3 années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

Article 4.2 | *Entreprises de 50 salariés et plus*

En raison des spécificités du secteur, les partenaires sociaux définissent certaines dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés et plus qui décident de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail.

[1] Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi (offensif). Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi (défensif).

Les entreprises pourront conclure de telles conventions avec la DDTEFP dès la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement.

4.2.1 Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

4.2.2 Accord d'entreprise ou d'établissement

Les entreprises de 50 salariés ou plus peuvent conclure un accord d'entreprise ou d'établissement sur la réduction anticipée du temps de travail. L'accord peut prévoir un périmètre particulier d'application par exemple pour un service, un site d'intervention ou des catégories fonctionnelles de salariés, dès lors que ce périmètre constitue une unité de travail technique ou économique cohérente posant des problèmes spécifiques d'organisation du travail^[1].

L'accord précise les modalités de la réduction du temps de travail applicables aux salariés employés à temps partiel et au personnel d'encadrement.

4.2.3 Durée du travail

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement et au plus tard le 1^{er} novembre 1999 sous réserve des dispositions de l'article 5.2, la durée du travail pour l'ensemble du personnel à temps complet compris dans le champ d'application de l'accord d'entreprise ou d'établissement est réduite de 10 % et porte le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus.

L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

L'entreprise réduit donc de 10,26 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaires, lui permettant de bénéficier des aides pour ces salariés. Pour bénéficier des aides pour les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaires, leur temps de travail doit être réduit de 10 %.

L'accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement peut porter à 15 % la réduction anticipée du temps de travail, dans ce cas l'accord précisera les engagements de l'entreprise en matière de développement de l'emploi.

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

4.2.4 Développement de l'emploi

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent temps plein (151,67 heures).

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 %, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 421-2 du code du travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche et dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total de ces heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 %, soit des jeunes de moins de 27 ans, y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle, soit des chômeurs âgés ou de longue durée, soit des personnes handicapées, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

4.2.5 Maintien des effectifs

En application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la convention^[1].

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le transfert des contrats de travail des salariés de l'entité transférée s'impose tant au cédant qu'au cessionnaire et aux salariés concernés. Dans ce cas, le périmètre de référence s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 4.3.

4.2.6 Rémunération

Sauf dispositions particulières fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement, au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail selon les modalités précisées à l'article 3.1 a du présent avenant.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est réduite bénéficie de l'indemnité dégressive calculée dans les mêmes conditions, sur la base du salaire perçu avant la réduction du temps de travail.

[1] Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (*arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}*).

Cette indemnité a pour cause la réduction du temps de travail et ne continuera à être versée qu'en présence d'un horaire réduit tel que résultant de l'application du présent avenant.

Ces salariés bénéficient en outre d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail répondant aux modalités définies à l'article 3.1 c du présent avenant. Le salarié à temps partiel dont le temps de travail est réduit d'au moins 10 % bénéficie également de cette prime exceptionnelle. Cette dernière est alors calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

4.2.7^[1] Contenu de l'accord

En complément des dispositions du présent chapitre, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit indiquer notamment :

- les modalités d'organisation du travail mises en place et les modalités éventuelles de répartition du temps de travail en application des dispositions légales ou conventionnelles visées notamment à l'article 2 du présent avenant ;
- les catégories professionnelles dans lesquelles vont intervenir les embauches en contrepartie de la réduction du temps de travail conformément à un calendrier prévisionnel ;
- les dispositions spécifiques à l'encadrement ;
- la date d'entrée en vigueur de l'accord et de la réduction anticipée du temps de travail, éventuellement ;
- les modalités de suivi de l'accord.

Article 4.3 | Périmètre de référence en cas de cession ou d'acquisition d'établissement

En cas de cession ou d'acquisition d'établissement, le cédant et/ou le cessionnaire ayant conclu une convention aidée préalablement à la cession sont invités à se rapprocher de la DDTEFP en vue d'examiner avec elles les conséquences de la cession sur le périmètre de référence.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Mise en place de l'avenant

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent 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 5.2 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 5.3 | Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective nationale.

[1] Point étendu sous réserve de l'application des points IV et V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 juin 1999, art. 1^{er}).

Article 5.4 | Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant

Il est institué une commission de suivi et d'interprétation de l'avenant, composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant et d'autant de membres des syndicats d'employeurs signataires.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en 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 maximal de 15 jours à compter de la réception de la demande.

La commission de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés par le syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (SNARR).

Les frais exposés par les représentants des organisations syndicales sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5 c de la convention collective nationale de la restauration rapide modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 29 juin 1995.

Article 5.5 | Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Fait à Paris, le 15 avril 1999.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

SEHOR CFE-CGC.

Formation professionnelle

Accord du 14 décembre 1995^{[1][2]} portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide

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^{er} | Désignation de l'organisme

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent de confier la collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME^[3].

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^[4].

L'AGEFOS-PME et son réseau national composé des AGEFOS-PME régionales sont notamment chargés du recouvrement des contributions définies à l'article 4.

Article 2 | Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

Article 3 | Objet

L'adhésion à un OPCA a pour objet de :

- recevoir les contributions des entreprises, relatives à la formation professionnelle ;

[1] Accord étendu par arrêté du 7 juin 1996 (*Journal officiel du 18 juin 1996*).

[2] Élargissement de cet accord au secteur de la restauration livrée (*arrêté du 19 juillet 1996, art. 1^{er}*).

[3] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail (*arrêté du 7 juin 1996, art. 1^{er}*).

[4] Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (*arrêté du 7 juin 1996, art. 1^{er}*).

- 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^[1] ;

- 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**

(Remplacé par avenant n° 2 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.

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.

■ **Entreprises de 10 salariés et plus**

Contrats d’insertion en alternance

0,4 % de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 2 000 F ou 304,90 €.

Plan de formation

L’entreprise aura le choix annuel entre deux options :

Option I :

L’entreprise délègue à l’OPCA la gestion du plan de formation continue et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d’hébergement.

[1] Alinéa étendu sous réserve de l’application de l’article L. 952-2 du code du travail (*arrêté du 7 juin 1996, art. 1^{er}*).

L'entreprise verse à l'OPCA 100 % de la contribution du 0,9 % de la masse des salaires bruts annuels, dont 12 % seront réservés à des actions de formation définies par la section professionnelle paritaire dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

Option II :

L'entreprise assure elle-même la gestion de son plan de formation continue. Elle est toutefois tenue au versement à l'OPCA d'une somme représentant au minimum 12 % de la contribution du 0,9 % de la masse des salaires bruts annuels. Cette contribution sera réservée à des actions de formation définies par la section professionnelle paritaire dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA.

Le reliquat de la contribution des entreprises non utilisé au 31 décembre de chaque année pourra être versé à l'OPCA.

Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle, avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Autres ressources

Les contributions volontaires^[1].

Les subventions autorisées.

Toutes autres ressources autorisées.

Article 5 | *Engagement de négociation*

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et à 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.

[1] Point étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (*arrêté du 7 juin 1996, art. 1^{er}*).

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 à l'article L. 132-8 du code du travail.

À 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.

Fait à Paris, le 14 décembre 1995.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

FO ;

Fédération des services CFDT ;

CGC.

Avenant n° 28 du 14 juin 2000^{[1][2]} relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans

Préambule

(Modifié par avenant n° 40 du 20 juillet 2007)

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 une 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^{er} | 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 de 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.

[1] Avenant étendu par arrêté du 18 décembre 2000 (*Journal officiel du 29 décembre 2000*).

[2] Élargissement de cet accord au secteur de la restauration livrée (*arrêté du 22 février 2001, art. 1^{er}*).

Bases de calcul :

- maîtrise des opérations de base.

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).

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.

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.

Production :

- connaissance des produits et des procédures de travail ;
- connaissance des temps de conservation secondaire^[1] des produits aux différents postes de niveau I ;
- connaissance des processus de fabrication des produits ;
- connaissance des consignes de stockage des produits.

Les tests seront organisés dans l'entreprise par un salarié habilité par celle-ci. Leur validation sera réalisée par un salarié dont le niveau de classification ne sera pas inférieur au niveau III de la convention collective.

1.b Entretien

Le responsable d'établissement s'entretiendra avec le salarié afin :

- de commenter les résultats aux tests ;
- de valider la présentation et le comportement du salarié dans le travail ;
- d'apprécier sa capacité à occuper un poste de niveau II.

La validation de la présentation et du comportement du salarié dans le travail portera sur les points suivants :

- tenue vestimentaire complète, propre et repassée ;

[1] Temps de conservation des produits après déconditionnement.

- 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 de 1 jour minimum, sera suivie par le salarié, pour adaptation à ses nouvelles fonctions.

Les entreprises sont libres d'organiser cette formation selon les modalités et les spécificités qui leur sont propres.

Article 3 | Dispositions finales

3.1 Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

3.2 Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective nationale.

3.3 Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

Fait à Paris, le 14 juin 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFDT Services ;

SNHR CFE-CGC ;

HRCBC CFTC.

Avenant n° 35 du 26 septembre 2003^[1] portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel

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^{er} | 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 « Responsable opérationnel »

Dans le cadre des réflexions conduites au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide, les parties signataires sont convenues de créer le certificat de qualification professionnelle « 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 I du présent avenant.

Article 3 | Classification du responsable opérationnel

Le titulaire du CQP « Responsable opérationnel » relève du niveau III échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale de la restauration rapide.

[1] Avenant étendu par arrêté du 9 février 2004 (*Journal officiel* du 20 février 2004).

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 de 1 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 « 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 I.

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 II, le certificat de qualification professionnelle sera délivré par la CPNEFP-RR sous sa seule responsabilité et après examen du passeport du candidat dûment rempli par l'organisme de formation et le tuteur, ce dernier pouvant être l'employeur.

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

- le président ;
- le vice-président ;
- ainsi qu'un représentant de la CPNEFP-RR, désigné pour une durée de 1 an alternativement dans le collège « employeurs » ou le collège « salariés ». Le représentant du collège « salariés » devra appartenir à une organisation syndicale représentative différente de celle du président ou du vice-président.

Article 7 | Bilan annuel

La CPNEFP-RR réalisera un bilan annuel de la mise en œuvre du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel et pourra proposer, si besoin, un aménagement à la commission mixte paritaire de la branche.

Article 8 | Dénonciation ou modification

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 2 et 4 de ladite convention.

Article 9 | Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} novembre 2003.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

HRCBC CFTC ;

FGTA FO.

Annexe I. 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 procédure 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 II. 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	de la pratique	des savoirs
Met en œuvre les conditions nécessaires pour favoriser l'intégration et l'accueil d'un nouveau venu		
Connaît les enjeux et conséquences d'une bonne intégration		des savoirs
Formation		
Connaît les enjeux et conséquences d'une bonne formation	de la pratique	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 termes de législation sociale et de réglementation du temps de travail (les points clés du droit du travail)	de la pratique	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		
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	de la pratique	des savoirs
Met en œuvre des modes de communication adaptés aux situations	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 des savoirs		des savoirs

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
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, etc.)	des pratiques	
Connaît les principes pour organiser, gérer et contrôler le fonctionnement de son service (ouverture, passations, fermeture)		des savoirs
Organise, gère et contrôle le fonctionnement de son service (ouverture, passation, fermeture)	de la pratique	
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		des savoirs
Connaît l'importance de prendre du recul durant son service		des savoirs

■ Compétence n° 2

Garantir et faire respecter la qualité exigée lors de son service (produits, procédures, services, environnement, équipements, etc.)

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 adopter 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

(Voir tableau ci-après.)

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Connaît les points de contrôle du plan HACCP	des savoirs et des pratiques	des savoirs
Vérifie la bonne application des points de contrôle du plan HACCP		
Connaît les démarches à suivre en cas de non-conformité par rapport au plan HACCP	des pratiques	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		
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	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		
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, etc.)		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

(Voir tableau ci-après.)

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 du 22 décembre 2004^[1] relatif à la formation professionnelle

Sont insérées dans le titre VI de la convention collective nationale de la restauration rapide les dispositions de^[2] :

Accord de branche sur la formation professionnelle dans le secteur de la restauration rapide

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail :

Article 1^{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, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 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, JO du 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

[1] Accord étendu par arrêté du 13 juillet 2005 (*Journal officiel* du 6 octobre 2005).

[2] Termes exclus de l'extension comme étant contraires à la nature juridique d'un accord professionnel (*arrêté du 13 juillet 2005, art. 1^{er}*).

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 compétences 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 | 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 | Formation des salariés

(Modifié par avenant n° 44 du 25 mai 2012)^[1]

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 | 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 des 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.

[1] Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*arrêté du 5 mars 2013, art. 1^{er}*).

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 | Droit individuel à la formation

Article 6.2.1 | Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 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 *pro rata temporis* du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile, sans que celui-ci puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel.

À compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % d'un temps plein et justifiant de 1 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 *pro rata temporis*, dès lors qu'ils comptent une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

En cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour prendre un congé de longue durée non rémunéré par l'employeur (congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. Les suspensions du contrat telles que définies ci-dessus interrompent l'acquisition du droit. L'acquisition du droit sera de nouveau ouvert dès la reprise du travail par le salarié^[1].

[1] Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, que le contrat de travail soit exécuté ou non (*arrêté du 13 juillet 2005, art. 1^{er}*).

Article 6.2.2 | *Appréciation des droits et information*

Article 6.2.2.1 | *Principe*

Les droits du salarié sont, compte tenu de l'ancienneté acquise, appréciés par année civile au 31 décembre de chaque année, alloués au 1^{er} janvier de l'année suivante^[1].

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 1^{er} trimestre de l'année au cours de laquelle les droits sont alloués.

À compter du 1^{er} janvier 2013, pour une meilleure gestion du DIF, les parties signataires conviennent qu'il sera fait mention sur le bulletin de paie de janvier des droits acquis à la fin de chaque année.

Article 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 termes 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 ;

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 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 (*arrêté du 13 juillet 2005, art. 1^{er}*).

- à défaut de réponse dans le délai de 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^[1] ;
- 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 de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 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 (exemples : 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

[1] Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, 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 (*arrêté du 13 juillet 2005, art. 1^{er}*).

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. À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés. En l'absence de représentation élue, le personnel sera informé préalablement des orientations arrêtées par le chef d'entreprise.

L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Les modalités pratiques de mise en œuvre seront définies ultérieurement par accord de branche et s'effectueront dans les conditions fixées par décret.

Il est en outre expressément convenu que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au niveau de la branche, contribue notamment, dans la limite de 20 % des sommes collectées au titre de la professionnalisation, au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 4.2 du présent accord, pour l'exercice du droit individuel à la formation. La section paritaire professionnelle (SPP) 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*

Article 6.2.10.1 | *Licenciement*

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander,

pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 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.

Article 6.2.10.3 | Départ en retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Article 6.2.10.4 | Changement d'employeur

Tout salarié transféré en application de l'article L. 122-12 du code du travail bénéficie auprès du nouvel employeur des droits acquis au titre du droit individuel à la formation chez le précédent employeur.

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 *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 | Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, dans le respect des dispositions légales applicables, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 7 | Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré (tel que recommandé par l'OPCA désigné au niveau de la branche) ou centre de formation agréé,

par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de 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. 900-3 du code du travail. Cet article vise une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Ces contrats sont mis en œuvre dans le respect des dispositions légales. Les parties conviennent de ce qui suit :

- l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois :
 - pour 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 ;
 - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (BTS, CAP...) notamment en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme spécifique au métier de la restauration rapide ou conduisant à un tel métier.
- pour les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans la limite de 33 % de cette durée.

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA, les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles définis par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les personnes sorties du système éducatif sans qualification ou avec une qualification insuffisante pour occuper un emploi proposé et qui peuvent ainsi accéder à un diplôme, titre à finalité professionnelle ou qualification professionnelle.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

Article 7.2 | Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 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. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou figurant sur la liste établie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

La CPNE définit les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles et des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, ainsi que la liste des catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA sont 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 celles 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 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 les commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles

Article 8 | Passeport formation

Il est rappelé que, 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, choisi 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 syndicales, 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. À cet effet il se réunit au moins une fois par an. Pour la réalisation de ses missions, l'observatoire pourra recourir à des experts extérieurs.

Les travaux de l'observatoire sont transmis à la CPNE.

Article 11.3 | Commission paritaire nationale de l'emploi

Sur la base des travaux de l'observatoire transmis à la CPNE, celle-ci examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche.

Article 11.4 | Financement

L'OPCA désigné assurera le financement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 12 | Durée. Formalités. Révision. Dénonciation

Article 12.1 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

Article 12.2 | Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 12.3 | **Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-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 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.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 22 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après ;

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

Fédération des services CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

Syndicat national CFDT hôtellerie ;

CGT.

Accord professionnel du 14 mars 2019^{[1][2]} relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1^{er} avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;
- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;
- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule. Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

[1] Accord non étendu à la date de la présente édition.

[2] Arrêté d'agrément du 23 décembre 2019 (*Journal officiel* du 7 janvier 2020).

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF-TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (moins de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1^{er} | *Objet et nature juridique de l'accord*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2 | *Constitution et forme juridique de l'opérateur de compétences*

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3 | Champs d'intervention professionnel et géographique

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4 | Objet et missions de l'OPCO

Article 4.1 | Objet

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;

- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2 | Missions

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux,

les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5 | Ressources financières de l'OPCO

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6 | Principes généraux et instances de gouvernance de l'OPCO

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;

- la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
- la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1 | Assemblée générale paritaire

Article 6.1.1 | Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

Article 6.1.2 | Attributions

L'assemblée générale est chargée :

- d'approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- de ratifier les comptes annuels ;
- d'approuver le rapport de gestion ;
- de valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, de débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- d'examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

Article 6.1.3 | Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collègue.

Si le *quorum* n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2 | Conseil d'administration paritaire (CA)

Article 6.2.1 | Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés : 35 membres, et ;
- employeurs : 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord *ad hoc* conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au Medef, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires : un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

Article 6.2.2 | Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
 - arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
 - conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
 - veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
 - attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3 | Bureau paritaire

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4 | Comité paritaire financier, d'audit, de contrôle

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit *a minima* six fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5 | Commissions paritaires transverses

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6 | Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 6.6.1 | Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

Article 6.6.2 | Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins deux fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

Article 6.6.3 | Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

Article 6.6.4 | Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7 | Caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8 | Services de proximité

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9 | Commission paritaire régionale interbranche

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10 | *Parité entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7 | *Sections financières et gestion financière*

Article 7.1 | *Sections financières légales*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2 | *Sections financières conventionnelles et volontaires*

Article 7.2.1 | *Sections financières conventionnelles*

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

Article 7.2.2 | *Sections financières volontaires*

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Article 7.3 | *Gestion des sections financières*

Article 7.3.1 | *Sections financières légales*

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

Article 7.3.2 | *Sections financières conventionnelles*

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

Article 7.3.3 | Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Article 7.4 | Gestion de ressources externes autres

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8 | Dispositions transitoires applicables à partir du 1^{er} avril jusqu'au 31 décembre 2019

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9 | Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1^{er} novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

Article 10 | Dépôt

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11 | Agrément de l'opérateur de compétences

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12 | *Suivi et révision de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

FNAM ;
SNRC ;
FEP ;
SNES ;
SNAD ;
SAMERA ;
FFQ ;
SNEH ;
SNARR ;
FP2e ;
MEDEF ;
FFP ;
GEIST ;
CGI ;
ASFA ;
USP ;
GNC ;
UMIH ;
FFNEAP ;
SYNHORCAT-GNI ;
Prism' emploi ;
SNERS ;
FFPB ;
SESA ;
SNRTC ;
GPMSE TLS ;
CEPNL ;
PEPS ;

A & T ;
SNEFiD ;
SNPRO.

■ Syndicats de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FAT UNSA ;
SNPNAC ;
SPELC ;
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
CGT SP ;
SUD autoroutes ;
CGT CSD ;
UNSA FCS ;
FGA CFDT ;
FEC FO ;
FGTE CFDT ;
FNPD CGT ;
FEP CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
SNEPL CFTC ;
CMTE CFTC ;
FSPSS FO ;
UFA CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FEETS FO ;
USI CGT ;
INTERCO CFDT ;
FNEMA CFE-CGC ;
SNEPS-CFTC ;
CFDT services ;
SUD aérien ;
CFTC intérim ;
UNSA transports.

Annexe I. Champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573, 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

Annexe II. Période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

- le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF-TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA transports et services), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord ;
- la mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF-TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA transports et services.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du (de la) directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge :

- d'appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- de l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1^{er} avril (budget rectificatif, délégations...) ;
- de la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- de l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- du pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- du pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- de l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un(e) directeur/trice général(e) en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Accord du 2 avril 2019^[1] relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEF-RR)

Vu l'accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Préambule

La branche de la restauration rapide repose principalement sur l'accueil, le service et la vente, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. La branche contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques de savoir-être mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés, des tendances et des technologies, sans oublier la maîtrise des règles d'hygiène et de sécurité.

La compétitivité des entreprises de la branche se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur les compétences et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créatrice d'emplois depuis des décennies, la branche de la restauration rapide tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi, d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les entreprises sont cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'adaptation et le développement des parcours de formation sont 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

[1] Accord étendu par arrêté du 15 janvier 2020 (*Journal officiel du 22 janvier 2020*).

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 1^{er} | 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 2 | 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, *JO* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *JO* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *JO* du 18 octobre 2001). Ces entreprises sont répertoriées sous le code NAF 56.10C.

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 3 | 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. 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. 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. 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. 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 4 | CPNEF-RR et 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 3 du présent accord.

Article 5 | CPNEF-RR et 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, *a minima* une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Article 6 | Composition de la CPNEF-RR

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-RR les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la restauration rapide est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

La CPNEF-RR est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés répartis de manière égalitaire entre les OSR et 12 membres pour le collège employeurs. Ce nombre n'est en aucun cas susceptible d'être modifié.

En cas de reconnaissance ou de perte de la représentativité d'autres organisations syndicales de salariés et/ou d'organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche, la composition de la CPNEF-RR sera modifiée dans le respect des règles du paritarisme dans chacun des collèges.

Article 7 | 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 3 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 8 | 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^[1].

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis de 1 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^[2].

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.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

SNARR ;

A & T.

■ Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

[1] Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (*arrêté du 15 janvier 2020, art. 1^{er}*).

[2] Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail (*arrêté du 15 janvier 2020, art. 1^{er}*).

Paritarisme

Accord du 22 juillet 2010^[1] relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

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^{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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 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.

[1] Accord étendu par arrêté du 21 décembre 2010 (*Journal officiel* du 26 décembre 2010).

Article 3 | Organisation du paritarisme

3.1 Association paritaire

Le présent accord prévoit la constitution d'une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Peuvent être membres de cette association les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la restauration rapide et signataires ou adhérentes du présent accord.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche signataires ou adhérentes du présent accord ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 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 deux collèges :

- d'une part, le président et le trésorier ;
- d'autre part, le vice-président et le secrétaire.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de trésorier sont assurées la première fois par le collège employeur et les fonctions de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

3.2 Organisme collecteur

Les fonds destinés au financement du paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la commission mixte paritaire, par délibération de l'assemblée générale ordinaire de l'association. L'association conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient gérés en « bon père de famille » et au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

Article 4 | Financement du paritarisme

4.1 Cotisation

(Remplacé par avenant n° 1 du 15 novembre 2012)

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 cotisa-

tion est recouvrée suivant des modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mode de collecte devra être favorisée.

4.2 Affectation

Les fonds collectés seront répartis comme suit :

Au titre des frais de fonctionnement de l'association, sont pris en charge :

- les frais de recouvrement et de gestion des fonds ;
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire.

Après déduction des frais de fonctionnement ci-dessus, le solde des fonds collectés est affecté selon les modalités suivantes :

- 1/3 affecté au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme auprès des syndicats représentatifs d'employeurs et de leurs membres ;
- 2/3 affectés au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme auprès des syndicats représentatifs de salariés au niveau de la branche et de leurs membres et répartis en parts égales entre les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche.

La variation éventuelle du nombre de syndicats d'employeurs ou de syndicats de salariés représentatifs conduit à un ajustement à l'intérieur de chacune de ces limites à compter de l'année civile suivante.

Les actions en faveur du développement du paritarisme comprennent notamment pour chacune des organisations représentatives patronales et pour chacune des organisations représentatives syndicales de salariés :

- les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (location de salle, documents, supports...) ;
- les frais (déplacement, repas, hébergement) engagés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales dans le cadre du paritarisme ;
- les frais de formation des représentants des organisations syndicales patronales et salariales représentatives ;
- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives *au niveau national*^[1] 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 au service 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 ;

[1] Termes exclus de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) (*arrêté du 21 décembre 2010, art. 1^{er}*).

- les frais d'édition, de diffusion ou de mise en œuvre de moyens d'informations liés à la convention collective nationale et aux diverses instances qui en sont issues.

Chaque organisation syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de mai de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. À défaut de reddition de compte et/ou de justification dans le délai imparti, ladite organisation ne sera pas bénéficiaire de la répartition des fonds collectés au titre de l'année en cours.

Chaque année, l'association paritaire élabore un rapport moral et un rapport financier qui sont tenus à la disposition des adhérents des organisations syndicales patronales et de salariés.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il est conclu pour une durée indéterminée, les parties s'engageant dans le courant de l'année 2013, en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à faire un bilan de son application et à convenir éventuellement de certaines modifications.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Article 6 | Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis 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.

Fait à Paris, le 22 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Égalité professionnelle

Avenant n° 45 du 25 janvier 2013^[1] relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Les parties signataires souhaitent inscrire la branche professionnelle dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels, qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle, et sensibiliser les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la restauration rapide, conforté par le profil sectoriel élaboré par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, a montré une situation plutôt équilibrée tout en mettant en évidence 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.

[1] Avenant étendu par arrêté du 2 octobre 2013 (*Journal officiel du 23 octobre 2013*).

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2 | Égalité professionnelle en matière d'embauche

Les employeurs veilleront 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.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétence, 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.

Article 3 | Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs sont invités à :

- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer les femmes vers des métiers traditionnellement masculins ;
- ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

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 15 jours 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.

Article 4 | Égalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle

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 responsabilité.

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 5 | Égalité professionnelle en matière de rémunération

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, si besoin, les mesures correctrices nécessaires.

Article 6 | Exercice de la parentalité

■ Maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes et conviennent d'étendre le bénéfice d'un temps de pause rémunéré dès le 5^e mois précédant la date présumée de l'accouchement.

L'article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » est modifié comme suit :

(Voir article consolidé.)

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 parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective de la restauration rapide relatif au travail de nuit.

■ 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. 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, si l'activité de l'entreprise le permet, demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Toute réponse négative devra être motivée.

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.

■ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

■ **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 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pour assurer son retour dans les meilleures conditions, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

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.

Le (ou la) salarié(e) sera informé(e) de cette possibilité.

Article 7 | *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.

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.

Article 8 | *Rapport annuel de situation comparée*

Pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent élaborer un rapport annuel sur la situation comparée des

femmes et des hommes sur la base d'indicateurs pertinents précisés à l'article R. 2323-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet ce rapport, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

Article 9 | *Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport annuel de branche*

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'intégrer dans le rapport annuel de branche de nouveaux indicateurs :

- nombre de femmes ayant pris un congé de maternité ;
- nombre d'hommes ayant pris un congé de paternité ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation.

Article 10 | *Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 2 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 11 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 25 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Travailleurs handicapés

Avenant n° 4 du 6 décembre 1991^[1] relatif à l'emploi des travailleurs handicapés

Préambule

Le présent accord traduit la volonté des entreprises de la restauration rapide de contribuer par une action collective, à l'accueil, à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail.

Les activités des entreprises de la restauration rapide consistent à vendre au comptoir des aliments et des boissons que l'on peut consommer sur place ou emporter, et qui sont présentés dans des conditionnements jetables.

Elles sont notamment composées de trois grands secteurs : hamburgers, sandwiches à la française, viennoiseries.

Les impératifs de la restauration rapide sont les suivants :

- qualité du service, notamment en proposant un nombre restreint de produits ;
- rapidité dans la livraison et le 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 toute heure.

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 % en 1991).

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

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 17 de la convention collective nationale de la restauration rapide et de la loi du 10 juillet 1987.

[1] Avenant étendu par arrêté du 28 avril 1992 (*Journal officiel* du 14 mai 1992).

Il concerne, conformément à cette loi, les seules personnes handicapées reconnues comme telles par la Cotorep.

Article 1^{er} | 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.

À 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, assistance sociale) ;
- le suivi de l'application du présent accord dans l'entreprise ;
- l'information des autres services ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des handicapés ;
- la collaboration étroite avec les tuteurs des différents établissements.

4. Tuteur

Dans chaque établissement où sera intégrée une personne handicapée, le responsable du restaurant ou son adjoint sera chargé de répondre aux questions soulevées par la personne handicapée, de la conseiller ou de la reconforter en cas de besoin.

Ce tuteur, plus particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques concernant le salarié handicapé, informera sur tout problème rencontré le responsable de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Il sera formé à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, notamment sur le plan psychologique.

5. Sensibilisation du personnel à l'accueil des handicapés

Chaque entreprise s'engage à sensibiliser son personnel au problème d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Cette action de sensibilisation prendra la forme soit de réunions d'information, soit d'actions de formation. Elle devra concerner d'ici à la fin 1992 la totalité du personnel de l'entreprise.

Le bilan de l'application de l'accord dressé annuellement par l'entreprise devra notamment faire apparaître le nombre de salariés ainsi concernés. Il fera l'objet d'une information et d'une

consultation du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel d'entreprise ou d'établissement qui seront plus particulièrement sensibilisés aux problèmes des travailleurs handicapés.

Article 2 | Suivi de l'emploi de travailleurs handicapés

A. Formation

1. Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes handicapées déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

2. Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié handicapé travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de handicapés.

B. Adaptation aux mutations technologiques

La profession pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés handicapés travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés handicapés ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers de la restauration rapide ;
- les besoins de formation particuliers des salariés handicapés en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

1. Formation spécifique

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'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 accord établiront 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 3 | Budget d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des handicapés et de formation du tuteur et des handicapés fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

Article 4 | Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique

1. Établissement d'un plan de reclassement individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié handicapé serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la CNPEIH, 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 les 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 CNPEIH.

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

Article 5 | Partenariat

Dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes suivants :

1. Agefiph ;
2. Girpeh ;
3. Fagerh ;
4. Associations agréées des handicapés.

Article 6 | Bilan d'application de l'accord

Le bilan de branche présenté en 1993 comportera une étude spécifique concernant la mise en place du plan d'insertion des handicapés par les entreprises.

Article 7 | Date d'effet. Durée. Dénonciation

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature mais il prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de la signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de 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 à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 8 | Modification

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord.

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

La commission paritaire mixte devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent accord restera en l'état.

Article 9 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension du présent avenant afin de la rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Fait à Paris, le 6 décembre 1991.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CFDT ;

FO.

Santé au travail et frais de santé

Avenant du 20 avril 2006^[1] relatif à la santé au travail

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

[1] Avenant étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2006 (*Journal officiel* du 17 décembre 2006).

24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 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, JO du 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. 620-10 du code du travail. Dans ces établissements, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Dans les établissements de moins de 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. 424-1 du code du travail.

3.2. Sans préjudice des dispositions légales, il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses 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. À ce titre, il est rappelé que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

3.3 Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à 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. À défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Article 4 | Accueil des salariés

L'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène, de sécurité aux postes de travail et de sûreté alimentaire.

Dans le prolongement des travaux qu'il a déjà menés, le groupe de travail paritaire Santé au travail de la branche réalisera un « Guide d'accueil » qui recensera les risques les plus fréquents et présentera la meilleure façon de les éviter. Sauf si l'entreprise diffuse une documentation qui lui est propre, ce guide sera remis à tout salarié rejoignant le secteur de la restauration rapide. L'employeur est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce guide pendant le temps de travail.

Article 5 | Formation à l'hygiène et à la sécurité

La dynamique d'amélioration de la santé au travail voulue par les partenaires sociaux repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

5.1 Pour sa part, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés notamment. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'établissement organise notamment une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures ainsi qu'à la formation de sauveteur secouriste du travail, lorsqu'il y a plus de 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 ; à ce titre, lorsque l'exploitation de l'établissement est interrompue, l'employeur privilégie la solution du transfert temporaire des salariés sur un autre établissement de l'entreprise situé dans le même secteur géographique ; à défaut, il pourra mettre en œuvre le détachement des salariés auprès d'un autre employeur tel 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.

À partir de ce bilan, le groupe de travail paritaire définira les orientations et les priorités d'action 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 deux représentants au plus par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent accord.

La délégation patronale comprend un nombre de représentants au plus équivalent. Elle désigne en son sein un représentant qui préside les réunions du groupe.

Le groupe de travail paritaire se réunit une fois par semestre pendant les 12 premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord puis une fois par an au-delà. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et à la demande de la majorité de ses membres, le groupe de travail paritaire peut être réuni à tout moment.

Les membres de la délégation salariale bénéficient des dispositions énoncées à l'article 5 c de la présente convention s'agissant des heures passées en réunion et des frais de déplacement.

Article 10 | *Rôle de la médecine du travail*

Dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Toutefois, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les 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.

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.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 241-49 III du code du travail.

Les salariés suivants bénéficient de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 du code du travail, notamment :

- les salariés handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les mères dans les 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.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la maîtrise des règles d'hygiène, nécessitant une surveillance renforcée de l'état de santé des personnes travaillant en cuisine et amenées à être en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires.

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité fassent bénéficier les salariés visés d'une disposition particulière (travail de nuit).

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52 du code du travail, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de l'intervention préventive du médecin en milieu de travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Article 11 | Entrée en vigueur

11.1 Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

Les parties s'accordent pour demander l'extension des dispositions du présent accord.

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

11.2 Révision

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

11.3 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-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.

À défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Fait à Paris, le 20 avril 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

Fédération des services CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

Syndicat national hôtellerie restauration CFTC ;

CGT.

Accord du 3 février 2012^[1] relatif au régime complémentaire de frais de santé

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 ;
- de déterminer la répartition des cotisations destinées au financement des garanties entre l'employeur et le salarié ;
- de 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^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de rendre obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application, la mise en place d'un régime collectif de remboursement de frais de santé complémentaire au régime de la sécurité sociale, au profit des salariés définis à l'article 2.

Les entreprises étudieront la possibilité d'étendre la couverture de remboursement de frais de santé aux ayants droit du salarié.

L'extension de la couverture aux ayants droit du salarié, financée pour partie par l'employeur, devra obligatoirement être formalisée selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceci afin de ne pas remettre en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé.

Article 2 | Champ d'application

2.1 Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

[1] Accord étendu par arrêté du 27 novembre 2012 (*Journal officiel* du 9 décembre 2012).

2.2 Salariés bénéficiaires

Bénéficiaire 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 dentaires définis à l'article 4.

2.3 Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Le bénéfice du régime de remboursement de frais de santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Le bénéfice du régime de remboursement des frais de santé est également maintenu aux salariés en congé de maternité, congé de 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 3 premières années du congé parental d'éducation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail à ce titre et s'acquitte de l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale).

En dehors de ces hypothèses, les garanties sont suspendues, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises qui le souhaitent d'organiser le maintien des garanties.

2.4 Anciens salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiaires de l'assurance chômage

Les entreprises devront mettre en œuvre l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par un avenant n° 3 du 18 mai 2009 relatif au dispositif de portabilité, permettant aux anciens salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien de la couverture de frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Dans ce cadre, les entreprises auront le choix entre :

- le financement du dispositif par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité ;
- le financement conjoint du dispositif par l'ancien salarié et l'ancien employeur.

Article 3 | *Caractère obligatoire de l'adhésion*

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.2 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par un accord collectif, un accord référendaire ou une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné).

À défaut, l'ensemble des salariés visés à l'article 2.2 seront tenus d'adhérer au régime, à l'exception des salariés suivants qui ont, en application du présent accord et conformément au décret précité, la faculté de ne pas adhérer à condition que cette dispense ne porte pas atteinte à l'obligation de cotisation, égale à 1,50 % de la tranche A, issue de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour le personnel relevant des articles 4 et 4 bis et de l'annexe IV de la convention :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;
- les salariés à temps partiel et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés concernés devront formuler leur demande de dispense par écrit, auprès de leur employeur, dans les 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)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de santé
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais et honoraires chirurgicaux	80 %	20 % de la BR
Frais de séjour		
Forfait hospitalier jour	–	100 % des FR
Chambre particulière	–	1,3 % PMSS par jour dans la limite de 8 jours par hospitalisation
Frais de lit d'accompagnant (enfant < 15 ans)	–	0,5 % PMSS par jour dans la limite de 8 jours
Médecine courante		
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	70 %	30 % de la BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	70 %	30 % de la BR
Analyses médicales	60 %	40 % de la BR
Radiologie	70 %	30 % de la BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 % de la BR
Orthopédie et prothèses autres que dentaires	60 %	40 % de la BR
Transport accepté par la sécurité sociale	65 %	35 %
Pharmacie		
Vignette bleue	30 %	100 % du TM
Vignette blanche	65 %	100 % du TM
Dentaire⁽¹⁾		
Soins dentaires	70 %	30 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	70 %	200 % de la BR
Optique⁽¹⁾		
Monture	60 %	Forfait tous les 2 ans 6 % PMSS
Verres	60 %	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	60 %	

Principales garanties	Remboursements (hors Alsace-Moselle)	
	Sécurité sociale régime général	Complémentaire frais de santé
Actes de prévention		
Au minimum deux actes de prévention en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale⁽²⁾ (liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006) : – détartrage annuel complet ; – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) ; – bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans ; – acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – les vaccinations (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 ; <i>Haemophilus influenzae</i> B ; vaccination contre les infections invasives ; Autres⁽³⁾ (pilules contraceptives, patch tabac...)		Pris en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100 % du TM
(1) 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 bénéfice du régime frais de santé. Ces frais exposés par l'affilié durant cette période ne sont donc pas pris en charge par le régime frais de santé. (2) Le choix doit être fait par l'entreprise et figurer dans le contrat d'assurance. (3) Le choix d'un « autre » acte ne libère pas l'employeur de choisir deux 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 Évin, 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

6.1 Cas général

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 6 mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de garanties collectives conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient antérieurement souscrit un contrat couvrant des prestations de même nature auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau conformément à l'article 4, dans les 12 mois suivant la date d'effet du présent accord.

6.2 Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 2 disposeront d'un délai maximum de 6 mois, pour se mettre en conformité avec le présent accord.

Article 7 | Information

Les entreprises doivent remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Au-delà, les employeurs pourront également procéder à l'affichage du tableau des garanties à l'intérieur des locaux de travail.

Article 8 | Mise en place d'un observatoire

Il est créé un observatoire complémentaire santé dans la branche de la restauration rapide.

Il est composé :

- d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord ;
- d'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 de plusieurs experts désignés conjointement.

Les parties conviennent de mettre à l'ordre du jour de la première réunion de l'observatoire l'établissement d'un règlement intérieur régissant son fonctionnement.

L'observatoire aura pour objet :

- l'analyse des conditions de souscription ;
- l'analyse des résultats, anonymes et consolidés, de la profession en matière d'assurance complémentaire frais de santé ;
- l'étude de l'évolution dans le temps de ces résultats,

en vue d'informer, chaque année, la commission mixte paritaire de l'application du présent accord et, le cas échéant, de lui proposer des aménagements à apporter à ces dispositions.

Article 9 | Hiérarchie

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable pour les salariés.

Article 10 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

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

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 3 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :
SNARR.

■ Syndicats de salariés :
CFTC CSFV ;
Fédération du commerce CGT ;
FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC.

Prévoyance et retraite

Avenant n° 19 du 24 janvier 1997^{[1][2]} relatif à la retraite complémentaire

Préambule

Le secteur de l'alimentation et de la restauration rapide en raison de ses spécificités professionnelles, a décidé, dès 1985, de se constituer en branche professionnelle autonome et de négocier sa propre convention collective.

Celle-ci a été signée en date du 18 mars 1988 et étendue le 24 novembre 1988.

Après s'être dotée d'un régime de prévoyance, la branche professionnelle de l'alimentation et de la restauration rapide a souhaité définir des dispositions qui lui soient propres en matière de retraite relevant du régime Arrco.

Article 1^{er} | 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 2 | Catégories de personnel concernées

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

Article 3 | Adhésion des entreprises aux caisses désignées

Les parties au présent avenant ont décidé de rendre obligatoire l'adhésion aux caisses de retraite suivantes relevant de l'Arrco :

- Circo ;
- RIPS ;
- CGIS.

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

[1] Avenant étendu par arrêté du 5 mai 1997 (*Journal officiel* du 15 mai 1997).

[2] Avenant élargi au secteur de la restauration livrée (*arrêté du 24 juillet 1997, art. 1^{er}*).

Article 4 | Répartition de la cotisation

La cotisation s'appliquera sur les rémunérations brutes dans les limites prévues respectivement pour les catégories cadres et non cadres par les accords interprofessionnels de l'Arrco, soit, à la date d'application du présent avenant, dans la limite du plafond de la sécurité sociale pour les cadres et de trois fois ce plafond pour les non-cadres^[1].

Elle sera répartie à raison de :

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

Article 5 | Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent d'un commun accord au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Fait à Paris, le 24 janvier 1997.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

- Organisation patronale :

SNARR.

- Syndicats de salariés :

FO ;

CFDT services ;

SEHOR CGC ;

HRCBC CFTC ;

CGT.

[1] À titre d'illustration, les taux de cotisations résultant des accords interprofessionnels de l'Arrco seront les suivants sous réserve des évolutions que pourrait connaître le taux d'appel dans l'avenir :

(En pourcentage.)

	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux réel	dont	Employeur	Salarié
1997	5	1,25	6,25		3,75	2,5
1998	5,5	1,25	6,88		4,13	2,75
1999	6	1,25	7,5		4,5	3

Avenant n° 2 du 3 décembre 2013^[1] à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif à la prévoyance et à l'action sociale

Préambule

Au vu des résultats techniques fortement excédentaires du régime de prévoyance et du FAS-RR, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'améliorer la garantie « incapacité », en portant la durée d'indemnisation de 70 à 180 jours ;
- de porter, à compter du 1^{er} juin 2015, conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la portabilité du régime de prévoyance à 12 mois ;
- de réorganiser la ventilation des taux de cotisation des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global ;
- de fixer le taux d'appel du régime de prévoyance à 50 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel ;
- de reconduire le taux d'appel de la cotisation du FAS-RR à 0 % pour les années 2014, 2015 et 2016 avec une clause de rendez-vous annuel ;
- d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines aides existantes et/ou de mettre en place de nouvelles aides du FAS-RR.

Prévoyance

Article 1^{er} | Amélioration de la garantie « incapacité de travail »

Poursuivant leur volonté d'améliorer le régime de prévoyance des salariés de la restauration rapide, les partenaires sociaux sont convenus de porter la durée maximale de perception des indemnités journalières complémentaires au titre de l'incapacité de travail de 70 à 180 jours.

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 48.7 sont modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

Les autres alinéas de l'article 48.7 demeurent inchangés.

Article 2 | Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 (1°) du code de la sécurité sociale tel que modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la portabilité du régime de prévoyance est portée, à compter du 1^{er} juin 2015, de 9 à 12 mois.

Les dispositions du 6^e alinéa de l'article 50 sont modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

[1] Avenant étendu par arrêté du 17 février 2015 (*Journal officiel* du 3 mars 2015).

Les autres alinéas de l'article 50 demeurent inchangés.

Article 3^[1] | **Cotisations des garanties de prévoyance**

Pour tenir compte des résultats excédentaires de la garantie décès, du retour à l'équilibre des résultats de l'Ocirp et de l'amélioration de la garantie « incapacité », les parties signataires sont convenues de réorganiser la ventilation des taux des différentes garanties sans modifier le taux contractuel global affecté à la prévoyance :

L'article 54 est modifié comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 4 | **Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 16 janvier 2019)

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, l'invalidité absolue et définitive, la rente éducation, la rente de conjoint, les frais d'obsèques, l'incapacité de travail et la portabilité sera appelée, pour les années 2019 et 2020, selon le barème ci-dessous :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux d'appel pour les années 2019 et 2020	Part salarié	Part employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0,047	0,0235	0,0235
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,050	0,025	0,025
Portabilité	0,005	0,0025	0,0025
Total	0,146	0,073	0,073
Sous réserve des dispositions de l'article 1 ^{er} de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.			

Les taux de cotisations sur les salaires bruts sont répartis à parts égales entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires conviennent de se revoir au cours de l'année 2019 pour examiner l'évolution de la situation du régime.

Action sociale

Article 5 | **Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 5 du 16 janvier 2019)

Compte tenu des réserves constatées lors de la présentation des résultats de l'exercice 2012, les partenaires sociaux sont convenus de reconduire le taux d'appel à 0 % de la cotisation relative au FAS-RR pour l'année 2019^[2], et conviennent de se revoir chaque année pour examiner l'évolution de la situation du régime.

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (arrêté du 17 février 2015, art. 1^{er}).

[2] Dispositions reconduites pour l'année 2019 (cf. pour l'année 2020 : art. 3 de l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019).

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

Il est également demandé aux administrateurs du FAS-RR d'examiner la possibilité de faire évoluer certaines des aides déjà mises en place et/ou de mettre en place de nouvelles aides dans le respect de l'objet du FAS-RR.

Article 6 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée de 3 ans^[1], entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 7 | Publicité. Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 3 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

INOVA CGC.

[1] Avenant prolongé jusqu'au 31 décembre 2020 par l'avenant n° 5 du 16 janvier 2019 (cf. art. 3 « Action sociale » ci-après).

Avenant n° 5 du 16 janvier 2019^[1] à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale

Préambule

Considérant l'arrivée à échéance de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 novembre 2017 au 31 décembre 2018 et le fait qu'en l'absence de signature d'un nouvel avenant applicable au 1^{er} janvier 2019 les dispositions initiales de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, moins favorables aux salariés et aux entreprises, reprenaient application, les parties signataires ont conclu le présent avenant.

Au regard des résultats techniques du régime de branche et des réserves disponibles, les parties signataires décident d'améliorer le niveau des garanties existantes relatives à la prise en charge de l'incapacité de travail et des frais d'allocation obsèques dont sont susceptibles de bénéficier les salariés de la branche de la restauration rapide.

Les parties signataires du présent avenant décident que les améliorations de ces garanties seront financées pour partie par les cotisations encaissées et, pour le reste, par une ponction sur les réserves du régime.

Les partenaires sociaux considèrent cependant avoir été tardivement et imparfaitement informés par l'organisme de prévoyance gestionnaire des évolutions législatives pouvant impacter le régime sur les comptes de 2017, et notamment de la passation, lors de l'arrêté des comptes de résultat 2017, des situations relevant de la loi Eckert n° 2014-617 du 13 juin 2014 en provisions techniques impactant les réserves.

En conséquence, ils souhaitent pouvoir être accompagnés pour avoir une meilleure visibilité sur l'état du régime.

Les parties signataires décident, par le présent avenant, d'opérer la désignation d'un actuaire paritaire, afin de dresser un constat commun et de bénéficier du meilleur accompagnement possible en perspective du lancement d'une procédure de recommandation d'un organisme de prévoyance en 2019.

Les conditions de cette désignation d'un actuaire paritaire figurent à l'article 5 du présent avenant.

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier

[1] Avenant étendu par arrêté du 3 décembre 2019 (*Journal officiel* du 11 décembre 2019).

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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de prévoyance dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Prévoyance. Taux d'appel des cotisations

Les parties signataires du présent avenant décident que le taux d'appel fixé par les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 du 3 décembre 2013 intitulé « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance » restera fixé à 50 % pour les années 2019 et 2020.

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé « Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance » sont en conséquence modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 3 | Action sociale

Les parties signataires du présent avenant décident que les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 42 intitulé : « Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale » sont reconduites pour l'année 2019.

Par conséquent, le taux d'appel restera fixé à 0 % pour l'année 2019.

Afin de s'assurer de l'équilibre du fonds d'action sociale, les partenaires sociaux se réuniront avant la fin de l'année civile 2019, afin de procéder à un examen de la situation du fonds au regard des comptes de résultats et des aides intervenues au cours de l'année.

Au vu des résultats de cet examen, ils pourront décider d'une évolution du taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

Article 4 | Améliorations des garanties existantes du régime de prévoyance

Les parties signataires du présent avenant décident que le financement des améliorations des garanties suivantes sera assuré, d'une part, par les cotisations collectées au titre du régime de prévoyance dans le cadre de l'article 2 du présent avenant et, d'autre part, par une partie des réserves constituées du régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.1 | Allocation frais d'obsèques

Les dispositions de l'article 48.6 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'allocation frais d'obsèques, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 4.2 | Amélioration de la garantie « incapacité de travail »

Les parties signataires, au regard des dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 tel que modifiées par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, décident de maintenir la suppression

de la condition d'ancienneté de 1 an pour bénéficier de la garantie incapacité de travail, telle qu'issue des dispositions de l'avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 8 novembre 2017.

Les parties signataires décident par ailleurs que les dispositions de l'article 48.7 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'incapacité de travail, issues de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010, sont modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 5 | Désignation d'un actuaire paritaire

Les parties signataires actent de la nécessité de désigner un actuaire paritaire qui aura pour mission de :

- dégager une vision prospective en vue d'estimer l'équilibre du régime selon le périmètre et les garanties actuelles ;
- de travailler sur des propositions d'évolution des garanties offertes et sur l'élaboration d'un calendrier et d'un cahier des charges complet, en vue du lancement, en 2019, d'un appel d'offres s'inscrivant dans une procédure de recommandation.

Le recours par la branche à un actuaire paritaire sera financé par l'attributaire de l'appel d'offres ou, en cas d'échec de la procédure, sur les réserves du régime de prévoyance de la branche, conformément à l'avenant n° 2 à la convention de suivi des résultats du 3 décembre 2013.

Article 6 | Clause de revoyure dans le cadre de l'article 4

Les parties signataires du présent avenant décident qu'une nouvelle négociation relative aux évolutions des niveaux des garanties devra intervenir, dans l'hypothèse où le régime devait constituer des excédents au-delà de la constitution normale des réserves à hauteur du tiers des cotisations encaissées annuellement.

Article 7 | Durée. Date d'effet

Sous réserve des dispositions de l'article 3 « Action sociale », le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

Par exception, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant de l'article 4.1, modifiant l'article 48.7 de la convention collective nationale de la restauration rapide relatif à l'incapacité de travail issu de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 et prévoyant une durée d'indemnisation de 300 jours, sont conclues pour une durée indéterminée et s'appliqueront à tous les nouveaux arrêts de travail concernés intervenant à compter du 1^{er} janvier 2019^[1].

Article 8 | Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2019, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

[1] Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail (*arrêté du 3 décembre 2019, art. 1^{er}*).

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.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

SNARR ;

A & T.

■ Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Avenant n° 6 du 10 décembre 2019 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019^[1] relatif à l'action sociale

Préambule

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2019, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la situation du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR). Au vu des résultats de cet examen, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020, taux qui était appelé à 0 % depuis de nombreuses années.

Les parties signataires ont donc décidé de conclure le présent avenant.

Ainsi, lors des réunions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la restauration rapide (CPPNI RR) du 5 novembre et du 29 novembre dernier, les partenaires sociaux ont procédé à un examen de la situation du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) au regard des comptes de résultats et des aides intervenues en cours d'année.

Ils ont pu notamment constater l'existence de plus-values latentes d'un montant de 2 millions d'euros au 31 décembre 2018 qui, additionnées aux réserves évaluées à 3,2 millions d'euros, porte le montant des encours du régime de l'action sociale à 5,2 millions d'euros au 31 décembre 2018.

Au regard des résultats techniques et des réserves disponibles du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR), les parties signataires décident de fixer le taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale à 50 % du taux contractuel pour l'année 2020.

Considérant que les encours du régime mentionnés ci-dessus autorisent à envisager une amélioration de certaines aides versées par le FAS RR aux salariés de la branche, les parties signataires décident que soit proposée lors du prochain conseil d'administration du FAS RR une amélioration des aides relatives aux frais d'auto-école, relatives aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans et relatives aux frais de cantine scolaire.

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

[1] Avenant non étendu à la date de la présente édition.

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance du respect du régime de l'action sociale dans l'ensemble de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Taux d'appel de la cotisation relative à l'action sociale

Les parties signataires du présent avenant décident de fixer un taux d'appel à 50 % de la cotisation relative à l'action sociale pour l'année 2020.

Article 3 | Action sociale. Engagement des parties signataires à proposer des améliorations d'aides au conseil d'administration du FAS RR

Les parties signataires s'engagent à ce que soient proposées au conseil d'administration du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) les améliorations d'aides suivantes :

- porter l'aide aux frais d'auto-école à 600 € (au lieu de 400 € actuellement) ;
- porter l'aide relative aux frais de garde d'enfants de moins de 3 ans à 600 € (au lieu de 500 € actuellement) ;
- porter l'aide relative aux frais de cantine scolaire à 200 € (au lieu de 150 € actuellement).

Les parties signataires entendent rappeler que seuls les administrateurs du FAS RR sont en capacité d'acter ces améliorations de garanties.

Les dispositions figurant ci-dessus s'entendent donc uniquement comme un engagement de principe des parties signataires de formuler lesdites propositions d'améliorations auprès du conseil d'administration du FAS RR.

Article 4 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2020. Il cessera de produire tout effet à l'échéance du terme, soit le 31 décembre 2020.

Article 5 | Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} janvier 2020, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2019.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

SNARR ;

A & T.

■ Syndicats de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Salaires

Avenant n° 49 du 3 avril 2015^[1]

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2 | Salaires minima par niveaux

Les parties signataires sont convenues, d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2015, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

À compter du 1^{er} avril 2015, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis », qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 48 du 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 15 décembre 2014, *Journal officiel* du 3 janvier 2015, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Article 44 | Salaires minima par niveaux
- 2. Salaires minima garantis

(Voir tableau ci-après.)

[1] Avenant étendu par arrêté du 7 décembre 2015 (*Journal officiel* du 17 décembre 2015).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut (au 1 ^{er} avril 2015)
I	1	9,61
	2	9,63
II	1	9,83
	2	9,84
	3	10,15
III	1	10,24
	2	10,25
	3	11,09
IV	1	11,78
	2	12,05
	3	12,62
	4	13,71
Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus		
V	1	37 400
	2	38 700
	3	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes-hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 5, rappelle que « 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 ».

Les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4 | *Passage à l'échelon 2 du niveau I*

Les parties signataires sont convenues de ramener, à compter du 1^{er} juin 2015, le passage à l'échelon 2 du niveau I de 12 à 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Les dispositions de l'article 43.2 de la convention collective sont modifiées comme suit :
(Voir article consolidé.)

Les autres dispositions de l'article 43.2 demeurent inchangées.

Article 5 | Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Les parties signataires sont convenues de rappeler les dispositions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

À cette fin, il est créé un article 37.1 « Don de jours de repos pour enfant gravement malade ».
(Voir article consolidé.)

Article 6^[1] | Congés spéciaux

À compter du 1^{er} juin 2015, les parties signataires conviennent d'accorder aux salariés de la branche de la restauration rapide un jour de congé spécial rémunéré pour le décès des grands-parents.

Les dispositions de l'article 39 de la convention collective relatif aux congés spéciaux sont modifiées comme suit :

(Voir article consolidé.)

Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} avril 2015.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié, à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 3 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et par l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 et du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43323) (arrêté du 7 décembre 2015, art. 1^{er}).

Avenant n° 51 du 22 mars 2017^[1]

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2^[2] | Salaires minima par niveau

Les parties signataires sont convenues d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2017, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

À compter du 1^{er} avril 2017, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 49 du 3 avril 2015 étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015, *Journal officiel* du 17 décembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Article 44 | Salaires minima par niveau
- 2. Salaires minima garantis

(Voir tableau ci-après.)

[1] Avenant étendu par arrêté du 29 juin 2018 (*Journal officiel* du 5 juillet 2018).

[2] Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (*arrêté du 29 juin 2018, art. 1^{er}*).

(En euros.)

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

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes-hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 5 rappelle que « 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 ».

Les informations de situation comparée intégrées dans la base de données économiques et sociales doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4 | *Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)*

Les parties signataires conviennent de revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale comme suit pour un salarié à temps plein :

(Voir article consolidé.)

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 5 | *Jours fériés*

Les parties signataires sont convenues de ramener, à compter du 1^{er} mai 2017, l'ancienneté pour bénéficier des jours fériés légaux de 1 an à 10 mois.

Le 1^{er} alinéa de l'article 40 est modifié comme suit :

(Voir article consolidé.)

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 6^[1] | Repos hebdomadaire

À compter du 1^{er} juin 2017, les parties signataires sont convenues de limiter le nombre de jours consécutifs de travail à 8 jours.

À cette fin, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 34.

(Voir article consolidé.)

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 7^[2] | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} avril 2017.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

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.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisation patronale :

SNARR.

■ Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

[1] Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail (*arrêté du 29 juin 2018, art. 1^{er}*).

[2] Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (*arrêté du 29 juin 2018, art. 1^{er}*).

Avenant n° 54 du 26 mars 2018^[1]

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Ils ont également mis en avant leur souhait de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 51 du 22 mars 2017, en cours d'extension, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Article 44 | Salaires minima par niveau
- 2. Salaires minima garantis

(Voir tableau ci-après.)

[1] Avenant étendu par arrêté du 28 décembre 2018 (*Journal officiel* du 30 décembre 2018).

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	A	9,88
	B	9,91
II	A	10,10
	B	10,30
III	A	10,50
	B	10,52
	C	11,41
IV	A	12,07
	B	12,35
	C	12,92
	D	14,03
Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus		
V	A	37 812
	B	39 013
	C	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes/hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « 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 ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017, en cours d'extension, dans son article 6.

Les informations de situation comparée intégrées dans la base de données économiques et sociales doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

SNARR ;

A & T.

■ Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Avenant n° 56 du 3 mars 2020^[1]

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 29 novembre 2019, 10 janvier, 4 février et 3 mars 2020) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | 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, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* 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, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du 1^{er} juillet 2020, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 54 du 26 mars 2018, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Article 44 Salaires minima par niveau
- 2) Salaires minima garantis

(Voir tableau page suivante.)

[1] Avenant non étendu à la date de la présente édition.

(En euros.)

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

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Égalité femmes/hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les parties ont constaté à l'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, une situation ne présentant pas d'écart de situation manifeste entre les femmes et les hommes notamment sur le 1^{er} niveau de la grille de classifications, rassemblant plus des 2/3 des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête de branche.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « 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 ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017, en cours d'extension, dans son article 6.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juillet 2020.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

■ Organisations patronales :

SNARR ;

A & T.

■ Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.



N° 3245

ISSN 0767-4538

Prix TTC : 12,99 €

ISBN 978-2-11-077519-1



**PREMIER
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Diffusion

**Direction de l'information
légale et administrative**

Les éditions des *Journaux officiels*

vie-publique.fr