

A jour au 1^{er} mai 2007
Date du dernier texte enregistré : 1^{er} décembre 2006

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Restauration rapide

**IDCC 1501
BROCHURE JO 3245**

Convention collective nationale du 18 mars 1988

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services C.F.D.T. ;

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

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

UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

Dispositions générales

TITRE I

Conditions générales

Disposition préalable

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

Article 1

Champ d'application

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

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

- d'une part, dans des entreprises d'alimentation et de restauration rapide, relevant du code NAF 55 3B et ayant pour vocation de vendre exclusivement au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables, que l'on peut consommer sur place ou emporter ;
- d'autre part, dans des entreprises dont l'activité principale consiste à vendre au comptoir des aliments et des boissons présentés dans des conditionnements jetables et / ou à fabriquer ou précuisiner, en vue de leur livraison immédiate, un certain nombre de plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

Article 2

Durée de la convention — Dénonciation

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

Article 3

Mise en place de la convention collective

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

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

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

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

Article 4

Modifications

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 mixte devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

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

TITRE II

Représentation du personnel

Article 5

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

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

a - Droit syndical

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

- la liberté d'affichage des communications syndicales s'entend sur panneaux installés et désignés à cet effet dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel du lieu de travail. Simultanément à l'affichage, un exemplaire est remis à la direction ou à l'un de ses représentants ;
- la collecte des cotisations est effectuée conformément à l'article L. 412-7 du code du travail.

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

- la diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée dans les vestiaires de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel en dehors de la vue de la clientèle.

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

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

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

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

b - Réunions syndicales nationales

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

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

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

c - Commissions paritaires professionnelles nationales

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

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

— pour deux délégués de province :

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

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

];

- deux repas par délégué (forfait 92 F par repas) [(note 1) :

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

];

— pour un délégué de la région parisienne :

- un repas (forfait : 92 F) [(note 1)] :

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

].

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

— Frais de repas :

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

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de Paris ou de la région parisienne,

- 2 repas par délégué de province.

— Frais de déplacement :

Pour les délégués de province,

- frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles,

- et, si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 19 fois la valeur du minimum garanti (MG) en vigueur à la date de la réunion (arrondie au franc supérieur).

d - Délégué syndical

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

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

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

— entre 50 et 150 salariés : 15 h/mois ;

— entre 151 et 500 salariés : 20 h/mois ;

— au-delà de 500 salariés : 25 h/mois.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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

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

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

e - Liberté d'opinion

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

Droit d'expression des salariés

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

Article 7 Comité d'entreprise

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

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

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

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

Article 8 Délégués du personnel

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

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

TITRE III Le contrat de travail

Article 9 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 deux 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.

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

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

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

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

Article 11 **Détachement temporaire**

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

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

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

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

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

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

Démission

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

Licenciement

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

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

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

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

Article 13

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

Disposition particulière pour les cadres

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

Temps de présence dans l'entreprise :

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

Disposition particulière en cas de licenciement économique

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

Article 14

Travail des femmes

L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

A compter du quatrième mois précédant la date présumée de l'accouchement et, après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

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

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

Article 15

Emploi des jeunes

L'emploi des jeunes sera 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**

(Voir aussi avenant n^o 4 du 6 décembre 1991)

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

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

Article 18 **Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée**

Il est régi par la législation en vigueur.

Article 19 **Maladie**

A - Garantie d'emploi

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

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

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

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

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

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

5 - Dans le cas où une incapacité 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 six mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour réembauchage.

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

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 § 2 du présent article, l'employeur peut prendre acte de

la rupture du contrat de travail. Dans cette hypothèse, il doit suivre la procédure légale de licenciement. L'indemnité de préavis ne sera pas due ; toutefois l'intéressé recevra l'indemnité de licenciement.

B - Indemnisation de la maladie

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures son incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 20

Accident du travail et maladie professionnelle

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

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

Article 21

Retraite complémentaire

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

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

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

La cotisation minimum légale est supportée à raison de :

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

Article 22

Régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés

(Voir aussi Régime de prévoyance)

Les parties s'engagent à négocier dans un délai de 12 mois, à compter de la date d'extension de la présente convention, un régime de prévoyance comportant au minimum les garanties suivantes :

- capital décès ;
- invalidité absolue et totale ;
- rente éducation.

Article 23

Formation professionnelle

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

Article 24

Hygiène et sécurité

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

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

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

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

Article 25

Bulletin de paie

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

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

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

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

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

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

Article 26 **Certificat de travail**

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

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

Article 27 **Promotion**

(Modifié par avenant n° 34 du 12 juin 2003, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 34 du 12 juin 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

])

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.

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 34 du 12 juin 2003, non étendu)

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à une période probatoire qui ne peut excéder :

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

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

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

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

Article 28

Départ à la retraite

1 - Départ en retraite

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

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

2 - Mise à la retraite

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

3 - Indemnité de départ en retraite

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

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

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

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

TITRE IV

La durée du travail

Article 29

Durée du travail

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

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

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

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

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

Article 29.1 : Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail. Les heures d'équivalence étant supprimées depuis 1988, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures à

compter du 1^{er} novembre 1999 pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, quel que soit leur effectif.

Article 29.2 : Durée annuelle du travail

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

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

Si, en application de l'article 40, les jours fériés autres que le 1^{er} mai, font l'objet de compensation en temps :

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation,
- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Article 29.3 : Contrôle de la durée du travail

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

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

Article 29.4 : Temps de formation

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

Article 29.5 : Planification des horaires

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Première contrepartie possible :

1. Bénéfice de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux et
2. Prise en charge par l'employeur des cotisations :
 - destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %,
 - destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %,

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

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

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

Ce régime peut être :

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

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

- la contribution de l'employeur est de 50 % ou plus de la cotisation totale,
- la contribution mensuelle de l'employeur ne peut être inférieure à 3 fois le « minimum garanti » (MG),
- l'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime ne peut dépasser 6 mois,
- en cas de régime « facultatif », un délai de carence de 3 mois peut être imposé au salarié s'il opte pour le régime en cours de contrat s'il n'a pas souhaité y adhérer lors de son embauche ou dans un délai de 2 mois suivant la mise en oeuvre du régime. Dans l'hypothèse où le salarié résilie son adhésion, il ne lui sera possible d'adhérer à nouveau qu'après une période de carence prévue par le régime.

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

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

1. prend en charge les cotisations :

- destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %
- destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %

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

2. fait bénéficier le salarié d'un demi jour ouvrable de congé supplémentaire par an acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux.

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

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

Article 30

Temps de repos entre deux jours de travail

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

Pour les salariés quittant leur poste de travail après :

- minuit à Paris et région parisienne ;
- 22 heures en province,

le temps de repos entre deux jours de travail est fixé à 12 heures consécutives.

Article 31

Heures supplémentaires

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

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

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

Elles sont payées dans les conditions prévues par la loi.

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

Article 31.1 : Définition

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

- répartition hebdomadaire (cf. infra art. 33.1)

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

- répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l'attribution de jours de repos (cf. infra art. 33.2)

les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine. Ainsi :

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

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

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

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

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

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

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

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

l'entreprise devant s'en tenir à la référence choisie.

Article 31.2 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

- Pour les entreprises de 20 salariés ou moins : 190 heures par an et par salarié pendant une période transitoire d'un an à compter du 1^{er} novembre 1999. Il est ramené à 130 heures au 1^{er} novembre 2000.

- Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 130 heures par an et par salarié.

- Pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, il est fixé à 90 heures par an et par salarié lorsqu'elles adoptent une répartition modulée telle que précisée à l'article 33.3 ou un dispositif d'horaires individualisés tel que décrit à l'article 33.4 de la Convention Collective Nationale.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ces contingents sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que de l'inspecteur du travail.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents avec l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

- à compter du 1^{er} novembre 1999, les heures supplémentaires s'imputent sur les contingents visés à l'article 31.2 ;
- les majorations éventuelles dues entre la 36^{ème} heure et la 39^{ème} heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables :
 - * qu'à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés,
 - * qu'à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises ;
- les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure sont applicables conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- le repos compensateur est attribué conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

L'entreprise peut au choix :

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

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

Article 32 Repos compensateur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

le salarié avait travaillé.

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

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

Dès que le nombre d'heures de repos acquis atteint 7 heures, le droit au repos compensateur est ouvert. L'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci, en précisant le nombre de jours ainsi acquis et en rappelant le délai de prise dudit repos.

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

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

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

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

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

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

Article 33

Répartition du temps de travail

(Modifié en dernier lieu par par avenant n° 34 du 12 juin 2003 étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 et par avenant n° 37 du 24 juin 2004 non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004 :

Organisation(s) patronales :

SNARR ;

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

])

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

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

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

- si elles disposent d'une certaine latitude pour retenir les modes de répartition du temps de travail qui conviennent le mieux à leur organisation, il est souhaitable qu'elles assurent une certaine stabilité dans les choix opérés ;
- chaque salarié doit être informé personnellement ou par affichage des modes de répartition du temps de travail appliqués

par l'entreprise ;

- la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'une bonne information des responsables chargés de leur application.

Article 33.1 : Répartition hebdomadaire du temps de travail

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

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

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

2^{ème} cas :

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

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

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

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

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

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

2^{ème} cas :

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

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

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

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

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

- À l'initiative de l'employeur :

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

- À l'initiative du salarié :

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

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

- par l'employeur à concurrence de $0,6 \times 11 = 6,6$ arrondi à 6 (unité inférieure),

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

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

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

Le nombre de jours de repos supplémentaire alloué au titre du présent article est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent 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 paye ou sur un document annexé à celui-ci.

article 33.3 : Répartition modulée du temps de travail des salariés à temps complet

A) Généralités

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

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

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

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

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

B) Décompte de la durée du travail

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

- 236 jours travaillés ou,
- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

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

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

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

C) Variation de la durée du travail

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

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder 7 heures par rapport à la durée hebdomadaire du

travail visée à l'alinéa précédent, sans que la durée du travail puisse dépasser 42 heures. Pour les salariés régis par une convention de forfait, la limite de 42 heures s'entend heures supplémentaires forfaitisées incluses.

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

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

D) Programmation indicative et délais de prévenance

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

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

E) Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

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

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

F) Rémunération

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

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

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

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

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

- s'il apparaît qu'il a effectué moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises ainsi que la rémunération correspondante,
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe E2 du présent article.

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

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

G) Chômage partiel

* En cours de période de décompte

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

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

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

travaillées par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de la période de décompte.

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

* En fin de période de décompte

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

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

Article 33.4 : Temps partiel modulé [(note 1) :

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

- les catégories de salariés concernés;

- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

- la durée de travail pendant les jours travaillés ;

- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.

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

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

A. Généralités

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

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

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

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

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

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

B. Durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail se définit comme suit :

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

C. Reports d'heures

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D. Auto-programmation

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

Le programme de travail est alors composé par les salariés eux-mêmes compte tenu de leurs 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 contact. Le programme de travail définitif est arrêté 3 jours calendaires avant le début de la semaine de travail.

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

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

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

F. Rémunération

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

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

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

Article 33.5 : Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

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

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

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

Article 33.5.1 : Cadres supérieurs

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

Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, qui ne peut être inférieure au minimum conventionnel défini pour le Niveau V échelon 2.

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu)

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

Article 33.5.2 : Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission

Il s'agit principalement :

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

Ces cadres disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et/ou celui de leurs équipes.

Ils relèvent nécessairement de la catégorie «cadres», niveau V échelon 1 de la grille de classification de la convention collective nationale de la restauration rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure au minimum conventionnel défini pour ce niveau de classification

(Alinéa précédent remplacé par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu)

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 la niveau V échelon 1.

Pour ces cadres, la durée du travail est incontrôlable et ne peut valablement se décompter que par journées de travail.

L'accomplissement de leur mission doit s'inscrire dans une maîtrise des temps pour laquelle l'entreprise et le cadre concerné ont un rôle à jouer par un effort conjoint d'organisation.

Cet effort doit, pour une part, conduire à alléger la charge et donc à réduire la durée du travail du cadre. Pour une autre part, la réduction du temps de travail prend la forme d'une allocation qui ne peut être inférieure à 14 jours de repos annuels pris dans les conditions précisées à l'article 33.2 . Compte tenu du mode de décompte de la durée annuelle de travail précisé à l'article 29.2 , la durée annuelle de travail pour cette catégorie ne peut être fixée à un seuil supérieur à 222 jours. Ce nombre est, le cas échéant, minoré des jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale).

En outre, ce nombre est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de la période de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant (Avenant n° 25). Ce nombre est arrondi, s'il y a lieu, à l'unité supérieure.

Article 33.5.3 : Autre personnel d'encadrement

Il s'agit principalement :

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

Ce personnel relève a minima de la catégorie « maîtrise » niveau III échelon 3 de la Convention Collective Nationale, dans les conditions prévues à l'article de la Convention Collective Nationale.

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

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

Lorsque le temps de travail de ce personnel n'est pas directement contrôlable, notamment du fait de la présence non

permanente sur le site d'un supérieur hiérarchique, les entreprises mettent en oeuvre obligatoirement les dispositifs d'auto-contrôle appropriés (enregistrement électronique, déclarations individuelles, cahiers de présence) que les salariés concernés devront respecter.

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

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

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

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

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

Article 33.6 : Compte épargne temps

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

Article 33.6.1 : Salariés bénéficiaires

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

Article 33.6.2 : Tenue du compte

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

Article 33.6.3 : Alimentation du compte

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

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

Article 33.6.4 : Utilisation du compte épargne temps

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

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

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

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

Article 33.6.5 : Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Il est converti en heures de repos 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, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

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

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

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

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

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

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

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

Article 34 Repos hebdomadaire

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

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

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

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

Article 35
Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel
(Remplacé par avenant n° 24 du 13 novembre 1998 étendu)

Article 36
Travail de nuit et indemnité de transport

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 18 du 15 octobre 1996, étendu par arrêté du 14 février 1997, JO 25 février 1997 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et par avenant n° 33 du 3 juillet 2002 étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2003 [(note 1)] :

Toutefois les dispositions de l'article 36 a 4-1 relatives au repos compensateur s'appliqueront à compter du 1^{er} juin 2002.

1)

Article 36 a - Travail de nuit et travailleur de nuit

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

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

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

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

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002)

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 trois 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.

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

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

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de douze

semaines consécutives, ne peut excéder quarante heures.

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

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

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 et II, 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 25 % pour les salariés des niveaux I et II qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

36 b - Tout salarié quittant son travail après vingt-deux heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs, ses frais réels de taxi dans la limite d'un plafond de 100 F par course, sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié.

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

L'employeur devra rembourser les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, sous un délai maximum de huit jours et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié.

En tout état de cause, les contrats de travail ne pourront pas comporter de clause excluant les salariés qui ne disposent pas d'un moyen de transport personnel.

Article 36 c - Conditions de travail des travailleurs de nuit

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

Surveillance médicale

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

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

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

le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires ; ces examens sont à la charge de l'employeur.

Priorité d'emploi

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 ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

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

Égalité de traitement

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

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

Respect des obligations familiales impérieuses

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

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

Protection de la maternité

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

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

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

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

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

Article 37 Congés annuels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- sans condition d'ancienneté ;
- mariage du 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 soeur (1 jour) ;
- présélection militaire (3 jours).

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.

Article 40

Jours fériés

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus d'un an 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 (d'origine)

Fourniture des vêtements de travail et prime de salissure

(Modifié par avenant n° 17 du 22 février 1996, étendu par arrêté du 4 juin 1996, JO 14 juin 1996 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 2 août 1996, JO 13 août 1996)

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 cas, le salarié recevra en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 0,50 F par heure effectivement travaillée, dans la limite de 169 heures multipliées par 0,50 F = 84,50 F.

Article 41 (nouveau)

Fourniture de vêtements de travail et indemnité de blanchissage

(mod. par ✦)

Résultant de : Avenant n° 38, 6 juill. 2005, non étendu applicable à compter du 1^{er} juill. 2005, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

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 % du Minimum Garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord 0,09 € par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures. Cette indemnité suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

Article 42

Les repas du personnel

a - Modalités des repas

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

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

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

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

b - Durée de la pause repas

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

c - Moment du repas

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

d - Conditions d'attribution

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

e - Menu spécifique réservé au personnel

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

— entrée, plat principal, dessert, boisson.

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

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

f - Indemnisation des repas

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

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

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

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

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

g - Prime de panier

Considérant les contraintes particulières liées à certains postes de travail, notamment ceux nécessaires à la fabrication de

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

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

TITRE V

Classification et salaires minima

(Voir aussi " Annexes ")

Article 43

Classification des postes

(Modifié par avenant n° 22 du 5 mars 1998, étendu par arrêté du 10 juin 1998, JO 19 juin 1998 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 18 septembre 1998, JO 30 septembre 1998 et par avenant n° 34 du 12 juin 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 et par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR :

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO :

CFDT :

INOVA CFE-CGC.

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 la 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 - Les entreprises attachant la plus haute importance à l'aspect commercial de leur activité, tous les emplois sont caractérisés par la qualité du service assuré à la clientèle dans le respect des normes et procédures en vigueur dans chaque établissement.

d - D'autre part, notre profession met en oeuvre des denrées hautement périssables. Aussi bien 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 la sécurité.

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

f - Le classement effectué par l'entreprise ou l'établissement dans la grille de classification définie ci-après, est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois dans l'entreprise ou l'établissement.

La qualification d'un emploi ou d'un poste déterminé repose sur l'évaluation des exigences et des difficultés de réalisation des différentes tâches constitutives de cet emploi ou de ce poste.

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

h - Pour qu'un emploi soit situé 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.

i - Pour qu'un emploi soit situé à un échelon donné, il faut impérativement qu'il réponde aux conditions requises aux échelons moindres.

j - 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 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.

k - 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

(Résultant de l'avenant n° 34 du 12 juin 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 et par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu,

applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

INOVA CFE - CGC.

1)

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

Niveau I :

- échelon 1
- échelon 2

Niveau II :

- échelon 1
- échelon 2
- échelon 3

Niveau III :

- échelon 1
- échelon 2
- échelon 3

Niveau IV :

- échelon 1
- échelon 2
- échelon 3
- échelon 4

Niveau V :

- échelon 1
- échelon 2
- échelon 3 (ajouté par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu)

Les salariés de niveau IV, échelons 1 à 4, ont au minimum le statut agent de maîtrise.

Si l'établissement réalise un chiffre d'affaires supérieur à 1 524 490 euros hors taxes et réunit un effectif inscrit de 30 salariés, les salariés de niveau III, échelon 3, ont le statut agent de maîtrise, et les salariés de niveau IV, échelon 4, le statut cadre.

Le statut cadre est nécessairement accordé au niveau V.

Quatre critères définissent opérationnellement la classification :

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

- Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du Niveau I échelon 1 accède au Niveau I échelon 2 après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 12 mois de travail effectif il est également tenu compte de l'expérience

professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

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

Les salariés qui à la date d'entrée en vigueur du présent accord ont accompli au Niveau I échelon 1 une période de travail effectif de six mois dans l'entreprise qui les emploie accèdent au Niveau I échelon 2.

- Dans la même objectif, tout salarié de niveau I, après 3 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 (étendu par arrêté du 18 décembre 2000, J.O. 29 décembre 2000, applicable à compter du 1^{er} janvier 2001 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, J.O. 6 mars 2001).

La grille de classification est jointe en annexe 1 à la présente convention.

Article 44 **Salaires minima par niveau** **(mod. par)**

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

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

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

1) - Définition

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

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

2) - Salaires minima garantis

Au 1^{er} juillet 2004 (Avenant n° 37, 24 juin 2004, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minima brut
Niveau I	Échelon 1	7,61 €
	Échelon 2	7,76 €
Niveau II	Échelon 1	7,85 €
	Échelon 2	7,86 €
	Échelon 3	8,00 €
Niveau III	Échelon 1	8,18 €
	Échelon 2	8,43 €
	Échelon 3	9,00 €

Niveau IV	Échelon 1	9,90 €
Niveau IV	Échelon 2	Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
	Échelon 3	10,15 €
	Échelon 1	28 900 €
	Échelon 4	11,51 €
	Échelon 2	32 700 €
	Échelon 3	60 000 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} juillet 2005 (Avenant n^o 38, 6 juill. 2005, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minima brut
Niveau I	Échelon 1	8,03 €
	Échelon 2	8,18 €
Niveau II	Échelon 1	8,28 €
	Échelon 2	8,29 €
	Échelon 3	8,38 €
Niveau III	Échelon 1	8,50 €
	Échelon 2	8,60 €
	Échelon 3	9,20 €
Niveau IV	Échelon 1	10,08 €
	Échelon 2	10,33 €
	Échelon 3	10,89 €
	Échelon 4	11,72 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	29 622 €
	Échelon 2	33 300 €
	Échelon 3	60 000 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Au 1^{er} juillet 2006 (Avenant n^o 39, 19 juill. 2006, étendu)

Niveau	Échelon	Taux horaire minima brut
Niveau I	Échelon 1	8,27 €
	Échelon 2	8,32 €

	Échelon 2	8,32 €
Niveau II	Échelon 1	8,43 €
	Échelon 2	8,43 €
Niveau III	Échelon 3	8,52 €
	Échelon 1	8,64 €
	Échelon 2	8,77 €
Niveau IV	Échelon 3	9,38 €
	Échelon 1	10,28 €
	Échelon 2	10,54 €
	Échelon 3	11,10 €
	Échelon 4	12,00 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon 1	30 000 €
	Échelon 2	33 300 €
	Échelon 3	60 000 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement.

Article 45 Conciliation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

par l'entreprise.

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

TITRE VI

Formation professionnelle

(Résultant de l'avenant n° 36 du 7 mai 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)
(Se reporter à la rubrique « Formation professionnelle »)

TITRE VII

Activité de livraison

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

Préambule

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

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

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

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

Article 46

Livraison en véhicule motorisé à deux roues

46.1. - Principes généraux

46.1.1. - Personnel concerné

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

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

46.1.2. - Définition de la notion de salarié

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

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

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

Dans cette hypothèse, l'entreprise qui choisit des sous-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 dispositifs de la présente convention collective.

L'employeur en informera le CHSCT.

46.1.3. - Rémunération

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

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

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

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

46.2 - Les équipements

46.2.1. - Équipement de travail

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

- une tenue de travail ;

un équipement de protection contre les intempéries (veste et pantalon), avec bandes réfléchissantes ;

un casque homologué.

L'employeur mettra des gants appropriés à la disposition des salariés ou participera, sur justificatif et dans la limite d'un plafond de 2,5 M.G. (minimum 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.

46.2.2. - Équipement du véhicule à deux roues

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

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

46.2.3. - Entretien du véhicule à deux roues

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

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

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

À son retour de livraison, le salarié signale à son responsable, par écrit dans un carnet de bord, toute défaillance du véhicule constatée pendant ses trajets afin que les réparations éventuelles puissent être entreprises sans retard. Le véhicule sera

immobilisé le temps nécessaire à sa réparation dès que la sécurité de véhicule est mise en cause.

Entrée en vigueur et extension

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

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

Annexes Classification

(Modifiée par avenant n° 30 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001 et par avenant n° 34 du 12 juin 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 et par avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 [(note 2) :

(2) Signataires de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

1)

Niveau I

(Résultant de l'avenant n° 30 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001)

Niveau I	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Échelon 1	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels. Assure notamment l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse.	Champ d'autonomie limité à un contrôle permanent.	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires.	Emplois n'exigeant pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire.
Échelon 2	De même que ci-dessus, et transmission partielle des modes opératoires.	Champ d'autonomie limité à un contrôle direct régulier.	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées, exécutées avec habileté et célérité.	Postes exigeant une expérience de 6 mois dans un poste de niveau 1/1 et la maîtrise de l'ensemble des postes sur lesquels le salarié a été formé.

Niveau II

(Résultant de l'avenant n° 30 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001)

Niveau II	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
-----------	-----------------	-----------	----------------	-------------

Échelon 1	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexes. Le salarié peut être amené à prendre en charge la formation des nouvelles recrues. Il peut assurer la manipulation d'argent (vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt en coffre de la recette ainsi que son enregistrement).	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au CAP ou BEP. Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire. Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.
Échelon 2	Idem que ci-dessus avec application de modes opératoires plus complexes.	Doit régulièrement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant : — les actions à accomplir, — les moyens techniques disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et de les réaliser.	Compétences du niveau II/1 et ayant acquis une expérience et la maîtrise dans le poste précédent.
Échelon 3	Idem que ci-dessus comportant la combinaison de certaines opérations. Peut assurer le dépôt en banque de la recette.	Doit nécessairement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.	Comme ci-dessus mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.	Compétences du niveau II/2 ayant acquis une expérience professionnelle confirmée.

Niveau III

(Résultant de l'avenant n° 30 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001)

Niveau III	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Échelon 1	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.	Doit appliquer les règles, 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 notamment en ce qui	Comme au niveau précédent. En outre, a la responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs,	Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BAC. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne
Échelon 2	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches homogènes, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié dans	Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises dans le cadre des procédures établies.	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1. Mais une expérience, contrôlée et confirmée dans un poste de niveau III.
Échelon 3	De même que ci-	Comme ci-dessus mais le	Comme ci-dessus mais, en	Même niveau de compétence

Échelon 3	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Comme ci-dessus mais le fonctionnement du site lui est confié régulièrement.	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend.	Même niveau de compétence que ci-dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité.
-----------	--	--	--	--

Niveau IV

(Résultant de l'avenant n° 30 du 22 juin 2001 étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO 18 octobre 2001, applicable à compter du 18 octobre 2001)

Niveau IV	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
Échelon 1	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, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs.	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 oeuvre. Peut être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 10 MF (soit 1 524 490,17 Euros) et sous réserve toutefois de bénéficier du statut agent de maîtrise.	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.
Échelon 2	Comme ci-dessus, mais est formé à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment.	Comme ci-dessus.	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dans un poste de niveau IV/1.
Échelon 3	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement.	Comme ci-dessus mais en outre responsable de sa participation à l'élaboration des objectifs.	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/2 et expérience dans ce poste.
Échelon 4	Comme ci-dessus, mais propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur.	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	Comme ci-dessus mais en outre responsable du fonctionnement et des résultats de l'unité lorsque celle-ci réalise un chiffre d'affaires annuel d'au moins 10 MF (soit 1 524 490,17 Euros) et sous réserve toutefois de bénéficier du statut cadre.	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/3, mais expérience dans ce poste.

Niveau V d'origine

(Ajouté par avenant n° 34 du 12 juin 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} juillet 2003)

Niveau V	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences
----------	-----------------	-----------	----------------	-------------

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.

son activité appréciée en terme de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.

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.

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.

Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.

Échelon 2 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.

Niveau V nouveau

(Résultant de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2004 [(note 1) :

(1) Signataires de l'avenant n° 37 du 24 juin 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

SNARR.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA - FO ;

CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

1)

Niveau V	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétences

Contrôle discontinu de son activité appréciée en terme de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en

Niveau BAC + 2 acquis :

Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de

	leur réalisation, contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation.	Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	oeuvre. Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines.	
		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.		
Échelon 2	Activité élargie à des missions fonctionnelles étendues qui excèdent le périmètre de la gestion d'un restaurant.	Contrôle discontinu de son activité appréciée en terme 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.	Responsabilité d'une équipe composée de plusieurs cadres ainsi que de la définition des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs assignés.	Niveau BAC + 2 acquis :
		Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose.	Peut, comme au niveau précédent, être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines.	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-4 ou V-1.		
Échelon 3	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.

Salaires

(Voir aussi avenant n° 25 du 15 avril 1999)
(Voir l'article 44 des dispositions générales de la Convention collective)

Textes complémentaires

Constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR)

Accord du 20 décembre 1996

(Étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997)

Préambule

En application de l'accord du 14 décembre 1995 portant adhésion à l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA pour la branche professionnelle de la restauration rapide, ainsi que de l'accord du 1^{er} avril 1996 créant une Section professionnelle paritaire, les parties signataires au présent accord décident de créer la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide. En se dotant de cette structure, elles affirment ainsi leur volonté commune :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle,
- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche d'activité de la restauration rapide, en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises exerçant principalement les activités définies dans le champ d'application de la CCNRR du 18 mars 1988, répertoriées sous le code NAF 553B.

Objet

La CPNE de la restauration rapide a pour objet de :

- permettre aux salariés d'acquérir une formation professionnelle,
- définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession,
- mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la Commission paritaire nationale de l'emploi :

Attributions d'ordre général en matière d'emploi

- Procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la profession, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs,
- contribuer, par des propositions, à la sécurité de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Attributions en matière de formation professionnelle

- D'examiner les besoins généraux de formation et d'élaborer la politique de formation de la branche. Elle est outre informée chaque année, lors d'une réunion spécifique, du suivi de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 14 décembre 1995 ,
 - de définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :
 - objectif de la formation,
 - public de la formation,
 - contenu de la formation,
 - durée de l'action de formation,
 - niveau de l'action de formation,
 - sanction de la formation,
 - organisation collective de l'action de formation,
-
- de définir les qualifications pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle,
 - d'établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un

- contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du Code du Travail,
- de suivre le déroulement des actions en faveur de l'emploi,
 - de suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics.

Composition

La CPNE est constituée paritairement de deux collèges de :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés,
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Organisation

Lors de la première réunion, la CPNE élit pour une période de deux ans un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent, et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés.

La présidence est attribuée à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Il revient aux représentants désignés à la CPNE de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement interne à travers un règlement intérieur. Ce dernier devra être élaboré dans un délai de 6 mois suivant la signature du présent accord.

La CPNE se réunit trois fois par an.

Elle se réunit également à la demande de la majorité des organisations signataires du présent accord de l'un des collèges et ce dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du secrétariat de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus seront assurés au sein de la CPNE par le SNARR.

Les représentants à la CPNE peuvent par ailleurs prendre toute initiative pour établir toute liaison et coordination nécessaire avec les instances publiques, professionnelles ou privées, ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Délibérations et avis

Les décisions de la Commission paritaire nationale de l'emploi sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

Fonctionnement de la CPNE

Les représentants de chaque organisation syndicale pourront prétendre au remboursement, sur justificatif, par le syndicat patronal, des frais indiqués ci-dessous :

- 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 (le montant total étant arrondi au franc supérieur).

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de Paris ou de la région parisienne,
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement par avion.

- Frais de déplacement : pour les délégués de province,
- soit frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en deuxième 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 (le montant total étant arrondi au franc supérieur),
- soit frais réels sur la base d'un billet d'avion aller et retour en classe économique, déduction faite des réductions éventuelles et frais de navette entre l'aéroport et la ville.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Durée

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il est convenu qu'au terme d'une période de 18 mois, les parties soussignées se réuniront pour examiner les conditions de fonctionnement de la CPNE/RR.

Modification, révision, dénonciation et dissolution

Le présent accord peut être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires.

La demande de révision de l'accord collectif et la proposition de modification doivent être adressées au secrétariat du SNARR, trois mois avant la réunion de la Commission paritaire nationale.

La convocation de cette commission doit être adressée à toutes les parties signataires un mois avant la réunion, accompagnée du texte de la ou des nouvelles propositions.

Emploi des travailleurs handicapés

Avenant n° 4 du 6 décembre 1991

(Étendu par arrêté du 28 avril 1992, JO 14 mai 1992, élargi au secteur d'activité de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 16 décembre 1993)

Préambule

Le présent accord traduit la volonté des entreprises de la restauration rapide de contribuer par une action collective, à l'accueil, à l'insertion et à l'emploi des personnes handicapées dans le monde du travail.

Les activités des entreprises de la restauration rapide consistent à vendre au comptoir des aliments et des boissons que l'on peut consommer sur place ou emporter, et qui sont présentés dans des conditionnements jetables.

Elles sont notamment composées de trois grands secteurs : hamburgers, sandwiches à la française, viennoiseries.

Les impératifs de la restauration rapide sont les suivants :

- qualité du service, notamment en proposant un nombre restreint de produits ;
- rapidité dans la livraison et le 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 trente-cinq ans avec une extension progressive vers des tranches d'âge plus élevées.

Les enfants en particulier deviennent des clients privilégiés de la restauration rapide.

Les entreprises de la restauration rapide désirent améliorer de façon concrète les conditions de vie et de travail de leurs propres salariés et en particulier de leur personnel handicapé, quelle que soit la nature de ce handicap.

Dans le souci de manifester leur volonté de solidarité, elles ont donc décidé de s'engager dans une action commune pour assurer l'insertion professionnelle des personnes handicapées, conformément à la loi du 10 juillet 1987, dans le respect du quota prévu (6 p. 100 en 1991).

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

Cet accord se situe dans le cadre de l'article 17 de la convention collective nationale de la restauration rapide et de la loi du 10 juillet 1987.

Il concerne, conformément à cette loi, les seules personnes handicapées reconnues comme telles par la C.O.T.O.R.E.P.

Article 1

Accueil des travailleurs handicapés

A - Embauche

1 - Examen de la situation de chaque entreprise au regard de l'embauche de travailleurs handicapés

Chaque entreprise de restauration rapide s'engage à définir ses besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs handicapés et à examiner les moyens de nature à améliorer son quota d'emploi de travailleurs handicapés, s'il n'atteint pas le taux prévu par la loi.

Cet examen devra notamment mettre en évidence les possibilités ou difficultés pouvant résulter, en la matière, des conditions d'implantation et d'installation de l'entreprise ainsi que de son mode d'organisation.

Dans la mesure de ses possibilités, l'entreprise s'engagera à insérer le travailleur handicapé dans un établissement situé à proximité de son domicile.

2 - Bilan d'embauche individuel

L'entreprise procédant à l'embauche d'une personne handicapée établira un bilan personnalisé et écrit des problèmes d'insertion susceptibles de se poser à cette personne, compte tenu de la nature de son handicap.

Seront notamment examinés, en collaboration avec le médecin du travail et avec le responsable de l'emploi des handicapés dans l'entreprise, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son poste de travail, à l'aménagement des locaux ou de ses horaires de travail, à ses besoins particuliers en formation ou en appareillage.

Le médecin du travail recevra copie de ce bilan.

Une solution aux problèmes identifiés sera recherchée avec l'intéressé en liaison avec le médecin du travail ou tout autre organisme concerné.

Par exception à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide, les entreprises s'efforceront de réduire le nombre des tâches à effectuer compte tenu de la nature du handicap.

Cette réduction de la polyvalence ne pourra s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même niveau et échelon.

Le travailleur handicapé bénéficiera en priorité, si son handicap l'exige, d'un horaire fixe et situé entre 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une place de parking lui sera attribuée en priorité dans la mesure où l'entreprise en dispose.

B - Insertion

1 - Financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise

Dans toute création, le nécessaire sera fait pour faciliter l'accès des handicapés.

Dans les autres cas, les entreprises s'efforceront d'aménager leurs locaux en vue de permettre aux personnes handicapées l'accès aux lieux de travail ou de vie dans l'entreprise.

2 - Financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés handicapés

Dans la mesure de leurs possibilités, les entreprises s'efforceront d'aménager ces postes compte tenu de la nature du handicap en cause et du problème particulier d'insertion professionnelle qu'il soulève.

3 - Nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans l'entreprise

Chaque entreprise procédera à la désignation au sein de son personnel d'un responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs handicapés.

A cet effet, elle prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission la disponibilité nécessaire.

Le responsable de l'emploi des handicapés dans l'entreprise pourra avoir notamment pour mission d'assurer :

- le recensement du personnel handicapé de l'entreprise et son suivi ;
- le soutien technique et psychologique aux personnes handicapées employées dans l'entreprise, et en particulier aux

personnes dont l'insertion est susceptible de s'avérer difficile, du fait de la nature ou de la gravité de leur handicap mental ou physique ;

- le suivi du reclassement des salariés devenus médicalement inaptes à leur travail, en liaison avec le médecin du travail ;
- le lien avec les C.O.T.O.R.E.P., en coopération avec le médecin du travail, pour les salariés de l'entreprise qui accepteraient la reconnaissance administrative de leur handicap ;
- la collaboration avec les différents partenaires de l'entreprise 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 C.H.S.C.T., ou, à défaut, des délégués du personnel d'entreprise ou d'établissement qui seront plus particulièrement sensibilisés aux problèmes des travailleurs handicapés.

Article 2

Suivi de l'emploi de travailleurs handicapés

A - Formation

1 - Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes handicapées déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

2 - Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié handicapé travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de handicapés.

B - Adaptation aux mutations technologiques

La profession pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés handicapés travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés handicapés ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certains handicapés aux métiers de la restauration rapide ;
- les besoins de formation particulier des salariés handicapés en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

1 - Formation spécifique

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'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 oeuvre pour insérer professionnellement et pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont en place.

Ce bilan sera communiqué au S.N.A.R.R. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs handicapés sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

Article 3

Budget d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des handicapés et de formation du tuteur et des handicapés fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

Article 4

Départ du salarié handicapé dû à un licenciement économique

1 - Établissement d'un plan de reclassement individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié handicapé serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la C.N.P.E.I.H., le médecin du travail et les autres organismes concernés.

Il examinera toutes les possibilités de reconversion pouvant être proposées à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires.

2 - Prise en charge des actions de formation accompagnant le licenciement économique d'un travailleur handicapé

L'entreprise envisageant une ou plusieurs suppression(s) d'emploi(s) pour motif économique examinera toutes possibilités de conserver parmi ses effectifs le ou les travailleurs handicapés qui pourraient être concernés par ces suppressions d'emploi.

Dans l'hypothèse où un travailleur handicapé viendrait toutefois à être compris dans un licenciement économique, par exemple en cas de fermeture d'un établissement, l'entreprise prendra en charge, en fonction de ses possibilités, le coût des actions nécessaires à sa reconversion, éventuellement dans le cadre du plan de reclassement individualisé établi par la C.N.P.E.I.H.

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

Article 5 Partenariat

Dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes suivants :

1. A.G.E.P.H.I.P. ;
2. G.I.R.P.E.H. ;
3. F.A.G.E.R.H. ;
4. Associations agréées des handicapés.

Article 6 Bilan d'application de l'accord

Le bilan de branche présenté en 1993 comportera une étude spécifique concernant la mise en place du plan d'insertion des handicapés par les entreprises.

Article 7 Date d'effet — Durée — Dénonciation

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature mais il prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de la signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'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 pli recommandé avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

La commission paritaire mixte devra se réunir dans un délai qui ne pourra excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et éventuellement conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un accord sous forme d'avenant, le présent accord restera en l'état.

Article 9 Extension

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

Formation professionnelle

Accord du 22 décembre 2004

(Étendu par arr. 13 juill. 2005, JO 6 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2005)

Préambule

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

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

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1933, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2 Hiérarchie

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3 Objet

Le présent accord transpose au secteur de la restauration rapide les dispositions conventionnelles et légales relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 et de leurs textes subséquents.

Article 4 Objectifs et priorités des actions de formation

Article 4.1 - Objectifs

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, la qualification, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles aux parcours professionnels des salariés et aux entreprises.

Dans ce cadre, les objectifs et priorités de la formation professionnelle sont définis en prenant en compte les impératifs des entreprises de la branche et les besoins des salariés employés dans ces mêmes entreprises.

Article 4.2 - Priorités

Les actions de formation développées concourent à :

- la maîtrise des savoirs fondamentaux : les parties au présent accord rappellent la nécessité de renforcer les savoirs essentiels mis en œuvre dans le cadre des métiers de la restauration rapide,
- maintenir ou améliorer l'employabilité du salarié,
- favoriser l'évolution professionnelle du salarié,
- favoriser la connaissance, la maîtrise et l'actualisation des savoirs et techniques requis par les métiers de la restauration rapide,
- développer la connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement,
- acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle dans le cadre des métiers de la restauration rapide,
- mettre en œuvre une action de bilan de compétence ou de validation des acquis et de l'expérience.

Les priorités ainsi définies peuvent, en tant que de besoin, être complétées par les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi éclairée par les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications notamment.

Elles pourront être actualisées par les parties au présent accord, notamment à l'occasion de la négociation de branche qui a lieu tous les trois ans.

Article 5

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise. Les entreprises peuvent mettre en œuvre cet entretien suivant un rythme annuel.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peuvent également être fixées par accord d'entreprise, font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des 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 trois jours. Cet entretien se déroule sur le temps de travail. Le temps passé en entretien est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Il est rappelé que l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail.

Sauf opposition du salarié, les conclusions de l'entretien sont formalisées par écrit.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou du salarié. Tout salarié peut saisir directement le responsable d'établissement (voire le supérieur hiérarchique de ce dernier) de toute difficulté constatée dans le déroulement de l'entretien professionnel.

Les entreprises sont invitées à développer des actions de sensibilisation du personnel d'encadrement sur le contenu et la conduite d'un entretien professionnel.

Article 6

La formation des salariés

Elle peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, ou par le salarié en concertation avec l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation ou à l'initiative du salarié au moyen du congé individuel de formation.

Article 6.1 - Le plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il prend en compte les besoins de formation nés du droit individuel à la formation. Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera, de prendre également en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, dans les délais légaux requis, les documents prévus par le code du travail.

Le plan de formation précise la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Il est rappelé que :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans le respect des dispositions légales applicables ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord.

Article 6.2 - Le droit individuel à la formation

6.2.1 - Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis du nombre d'heures payées et effectuées sur l'année civile, sans que celui-ci puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel.

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation prorata temporis, dès lors qu'ils comptent une ancienneté de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 juill. 2005, JO 6 oct.) En cas de suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié pour prendre un congé de longue durée non rémunéré par l'employeur (congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, congé par création d'entreprise), le salarié garde le bénéfice du droit acquis. Les suspensions du contrat telles que définies ci-dessus interrompent l'acquisition du droit. L'acquisition du droit sera de nouveau ouverte dès la reprise du travail par le salarié.

6.2.2 - Appréciation des droits et information

6.2.2.1 - Principe

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

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. L'écrit est communiqué à l'intéressé par tout moyen approprié y compris, s'il y a lieu, par un moyen informatique

au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année au cours de laquelle les droits sont alloués.

6.2.2.2 - Disposition transitoire

Les salariés qui comptent un an d'ancienneté du 7 mai 2005 sont informés, au plus tard avant la fin du mois de mai 2005, des droits acquis (20 heures) et du fait qu'ils pourront les exercer à compter du 1^{er} janvier 2006 conformément aux dispositions de l'article 6.2.11, sauf cas de démission ou de licenciement.

6.2.3 - Cumul des droits

Le cumul des droits ouverts est au plus égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de cent vingt heures.

6.2.4 - Actions prioritaires

Les actions de formation mises en œuvre prioritairement dans le cadre du droit individuel à la formation sont celles définies à l'article 4-2 du présent accord qui peuvent être complétées ou actualisées dans les conditions énoncées audit article. L'exercice des droits peut s'articuler avec les actions du plan de formation notamment.

6.2.5 - Mise en œuvre des droits

Les modalités et leur calendrier de mise en œuvre sont arrêtés par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentant élu, le personnel est préalablement informé. Cette consultation, ou cette information, porte notamment sur les étapes suivantes de mise en œuvre :

- à l'occasion de l'entretien professionnel ou de tout autre entretien sollicité par le salarié ou initié par ce dernier suivant les modalités en vigueur dans l'entreprise, l'intéressé évoque avec l'employeur ses orientations en terme d'action de formation ;
- à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié formalise sa demande par écrit. Outre la nature de la formation envisagée, il précise sur sa demande la date et les heures prévisibles de l'absence ainsi que les références de l'organisme dispensateur et le coût de la formation. Il appartient à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année pour formaliser leur demande ;
- à défaut de réponse dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, le silence gardé par l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment pour l'un des motifs suivants :

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord,
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre ou la forme définies ci-dessus,
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnées à l'article L. 983-1 du code du travail.

6.2.6 - Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel

Dans les entreprises qui en sont dotées, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, donne son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation à l'occasion de la consultation annuelle organisée sur le plan

de formation. Les informations sont, s'il y a lieu, transmises préalablement à la commission formation.

6.2.7 - Suivi de la formation

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail (exemple : jours RTT, congés payés, congés sans solde...). Toutefois, pour des raisons particulières, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord convenir que la formation s'exerce, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Pour les travailleurs de nuit, l'exercice des droits au titre du droit individuel à la formation ne doit pas affecter le respect du temps de repos entre deux journées de travail.

6.2.8 - Allocation de formation et protection sociale

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation, cumulable avec l'indemnité compensatrice de congés payés s'il y a lieu, calculée dans les conditions légales en vigueur. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles conformément aux dispositions légales.

6.2.9 - Financement du droit individuel à la formation

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Afin de permettre au plus grand nombre d'exercer les droits en terme de droit individuel à la formation, des coûts indicatifs par type de formation pourront être arrêtés annuellement après consultation du comité d'entreprise dont l'avis sera éclairé par les réflexions de la commission formation. À défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés. En l'absence de représentation élue, le personnel sera informé préalablement des orientations arrêtées par le chef d'entreprise.

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

Il est en outre expressément convenu que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au niveau de la branche, contribue notamment, dans la limite de 20 % des sommes collectées au titre de la professionnalisation, au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 4-2 du présent accord, pour l'exercice du droit individuel à la formation. La Section Paritaire Professionnelle (S.P.P.) s'assure du suivi du financement.

Dans une limite équivalente, les sommes versées à l'OPCA désigné par la convention collective de la restauration rapide, au titre du versement obligatoire lié à la mise en œuvre du plan de formation, sont consacrées au financement de l'allocation ainsi que des frais de formation, de transport, d'hébergement et de restauration selon le barème en vigueur dans l'entreprise. Dans le cadre de ces dispositions, lorsque l'entreprise n'a pas répondu favorablement à une demande du salarié, au motif que celle-ci excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année considérée, elle en informe l'OPCA désigné par la branche qui examine en priorité le financement de cette action dès lors qu'elle s'inscrit dans les priorités définies à l'article 4.2 du présent accord.

6.2.10 - Départ de l'entreprise

6.2.10.1 - Licenciement

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

bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

6.2.10.2 - Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

6.2.10.3 - Départ en retraite

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

6.2.10.4 - Changement d'employeur

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

6.2.11 - Entrée en application et dispositions transitoires

Tout salarié qui compte un an d'ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d'un droit acquis de 34 heures au titre du droit individuel à la formation. Les droits sont appréciés au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les droits alloués seront mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2006.

La période qui s'étend jusqu'à cette date est mise à profit par chaque entreprise pour, avec le concours de l'OPCA désigné au niveau de la branche :

- assurer l'information des salariés, s'il y a lieu dans le cadre de l'entretien professionnel notamment, et des représentants du personnel, à l'occasion de la consultation sur le plan de formation,
- mettre en œuvre les outils internes nécessaires à l'entrée en application du droit individuel à la formation,
- permettre aux salariés de pouvoir exercer les droits acquis au titre du droit individuel à la formation à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 6.3 - Le congé individuel de formation

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

Article 7 Professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré (tel que recommandé par l'OPCA désigné au niveau de la branche) ou centre de formation agréé, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7.1 - Contrat de professionnalisation

Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six

ans et plus.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail. Cet article vise une qualification :

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

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

- l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à vingt quatre mois pour :
 - les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour demandeurs d'emploi pour qui une professionnalisation s'avère nécessaire afin de favoriser leur retour dans l'emploi, qui suivent une formation figurant sur la liste établie par la CPNE ou en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle,
 - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (BTS, CAP...) notamment en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme spécifique au métier de la restauration rapide ou conduisant à un tel métier.
- pour les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans la limite de 33 % de cette durée.

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

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

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

Article 7.2 - Périodes de professionnalisation

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

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

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

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

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

La liste des diplômes, des titre à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles et des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, ainsi que la liste des catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation

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

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

Article 7.3 - Dispositions financières

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA sur la base d'un taux horaire de 9,15 €. Toutefois, ce montant sera modulable en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

Article 7.4 - Tutorat

L'entreprise désigne un tuteur chargé de suivre les stagiaires accueillis en son sein au titre de l'un des contrats comportant une formation. Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, choisi en fonction de ses aptitudes pédagogiques renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée, justifiant d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir les stagiaires et de dresser un bilan de leurs acquis pré-professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée,
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps,
- au terme du contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du stagiaire et, le cas échéant, avec l'organisme de suivi.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des stagiaires. Elles veilleront à ce que l'exercice de ces fonctions de tuteur n'affecte pas leur rémunération.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions menées dans le cadre de l'insertion des stagiaires et des missions confiées aux tuteurs. Un bilan est effectué entre le tuteur et le stagiaire.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, un accord sera recherché avec l'OPCA afin d'assurer la prise en charge de ces actions, ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation.

Article 7.5 - Validation des acquis et de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 8 Passeport formation

Il est rappelé qu'afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Les entreprises du secteur sont invitées à favoriser la mise en œuvre de ces passeports dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Article 9

Égalité

Les actions de formation mises en œuvre tiennent compte de la nécessaire égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation. Si, dans une entreprise, les informations chiffrées, issues notamment du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une progression du taux d'accès des hommes et des femmes aux différents dispositifs de formation.

La même appréciation pouvant déboucher sur les mêmes actions pourra être formulée annuellement en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés.

Article 10

Publicité de l'accord

Les parties signataires s'accordent pour solliciter de l'OPCA désigné qu'il assure, au moyen des ressources qu'il collecte au niveau de la branche, une large information des dispositions du présent accord auprès des salariés des entreprises du secteur de la restauration rapide et ce par tout moyen qu'il jugera approprié.

Article 11

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 11.1 - Comité paritaire de pilotage

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire composé d'un représentant par organisation syndicale nationale de salariés représentative et d'autant de représentants des organisations d'employeurs, choisis par et parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Ce comité fixe l'orientation des travaux de l'observatoire compte tenu des financements obtenus de l'OPCA et se réunit au moins une fois par an ou à la demande de la majorité de ses membres.

Article 11.2 - Observatoire

En vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois des entreprises de la branche, il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications composé d'un représentant des organisations syndicales nationales de salariés représentatives et d'un représentant des organisations d'employeurs, choisis par et parmi les membres du comité paritaire de pilotage.

Cet observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences.

Cet observatoire met en œuvre les travaux sur la base des 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'entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche.

Article 11.4 - Financement

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

Article 12 Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

Article 12.1 - Durée - Dépôt

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

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

Article 12.2 - Révision

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

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

Article 12.3 - Dénonciation

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

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-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 trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

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

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

Évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans

Avenant n° 28 du 14 juin 2000

(Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, applicable à compter du 1^{er} janvier 2001 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001)

Préambule

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 trois ans de travail effectif dans l'entreprise, d'y accéder moyennant formation réussie.

Ce salarié pourra, à sa demande, accéder à un poste de niveau II, après validation par le responsable d'établissement. Cette promotion sera effective même s'il n'y a pas de vacance d'un poste de niveau II.

La validation devra respecter obligatoirement les thèmes couverts par le présent avenant. Celle-ci donnera lieu à la remise au salarié d'un certificat d'aptitude au Niveau II, reconnu par la branche. Le temps consacré à cette validation (tests+entretien) sera considéré comme du temps de travail.

Article 1

Validation des acquis du niveau I

L'ensemble de cette validation doit intervenir dans les trois mois suivant la demande du salarié.

La validation se matérialise par les points suivants :

- la réussite aux tests portant sur les connaissances acquises du niveau I, en vigueur dans l'entreprise,
- la réussite aux tests portant sur les connaissances de base d'une part, de la langue française d'autre part, du calcul,
- un entretien avec le responsable d'établissement.

1.a - Tests

Conditions de réussite :

Ces tests sont réalisés dans la limite du temps précisé sur le document.

Un minimum de 80 % sur l'ensemble des tests est requis, ainsi qu'un minimum de 75 % sur chacun des thèmes ci-dessous énumérés :

Bases français :

- Le salarié s'exprime par écrit de façon lisible et compréhensible (l'orthographe ne sera pas déterminante).
- Le salarié s'exprime oralement de façon claire et compréhensible.

Hygiène :

- Personnelle
- Règles d'hygiène dans l'environnement immédiat de son poste de travail
- Du poste de travail
- Des équipements utilisés
- Dans la manipulation et la conservation des produits
- Bases sur la multiplication des microbes (conditions de développement)

Sécurité :

- Au poste de travail
- Consignes en cas d'incendie
- Consignes à tenir en cas d'incident
- Connaissances des règles d'utilisation des produits d'entretien

Bases calcul :

- Maîtrise des opérations de base.

Service :

- Standards d'accueil et de service
- Relations avec le client
- Conseil, vente additionnelle
- Rapidité de service
- Comportement et attitude face à une plainte et aux commentaires du client

Production :

- Connaissance des produits et des procédures de travail
- Connaissance des temps de conservation secondaire [(note 1) :
(1) temps de conservation des produits après déconditionnement

] 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,
- respect des horaires,
- travail en équipe avec ses collaborateurs,
- régularité dans l'application des consignes et des processus de travail.

L'appréciation de la capacité à occuper un poste de niveau II en vigueur portera sur les points suivants :

- aptitude à contrôler le respect des procédures du niveau I en vigueur dans l'entreprise et à corriger les écarts,
- aptitude à vérifier le matériel et l'équipement des postes de travail du niveau I,
- aptitude à communiquer, transmettre un savoir-faire opérationnel.

Dans le cas d'un échec aux tests ou d'une évolution non concluante, le salarié devra attendre au moins trois mois avant d'effectuer une nouvelle demande à son responsable d'établissement, demande qui devra être honorée dans les 30 jours suivants.

D'autre part, en cas de non validation, les raisons objectives et motivées de cet échec seront communiquées au salarié par écrit.

Article 2

Accès au niveau II échelon 1 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide

La validation des acquis étant réalisée (tests + entretien) et les résultats satisfaisants, le salarié accède sur son établissement, à un poste de niveau II échelon 1, ou au même poste sur un autre établissement proposé par l'employeur avec l'accord du salarié.

Une formation spécifique au poste proposé par l'entreprise, d'une durée d'un jour minimum, sera suivie par le salarié, pour adaptation à ses nouvelles fonctions.

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

Article 3

Dispositions finales

Article 2.1 - Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 2.2 - Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective Nationale.

Article 2.3 - Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

Branche Professionnelle de la Restauration Rapide

Certificat d'aptitude au niveau II de la Convention
Collective Nationale de la Restauration Rapide
Ce certificat est décerné à :

Le Directeur d'Établissement Coordonnées complètes et
cachet de l'établissement

Date & signature

Adhésion à l'AGEFOS-PME

Accord du 14 décembre 1995

(Étendu par arrêté du 7 juin 1996, JO 18 juin 1996, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 19 juillet 1996, JO 30 juillet 1996 et modifié en dernier lieu par avenant n^o 2 du 14 juin 2000, étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001)

Préambule

Les parties signataires affirment solennellement leur volonté de développer la formation professionnelle dans leur branche pour favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Article 1

Désignation de l'organisme

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

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein des AGEFOS-PME , il sera demandé la création d'une section professionnelle paritaire réservée à la restauration rapide.

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

Article 2 Champ d'application

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

Article 3 Objet

L'adhésion à un OPCA a pour objet de :

- Recevoir les contributions des entreprises, relatives à la formation professionnelle.
- Mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l'alternance et du plan de formation.

Les contributions obligatoires, versées par les entreprises de la branche, sont mutualisées par nature de contributions, en application de la législation en vigueur.

Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice, sont affectées à la mutualisation générale au sein de l'OPCA, au plus tard le 31 décembre.

- Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation.
- Prendre en charge et financer, suivant les critères, priorités et conditions définis par la CPNE, en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 4 Ressources

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 14 juin 2000, étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000, élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001)

Ressources principales

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue sont tenues de verser à l'organisme désigné, AGEFOS-PME , les contributions suivantes, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Toutes ces contributions sont soumises à TVA.

Entreprises de moins de 10 salariés

Contrats d'insertion en alternance

0,1% de la masse des salaires bruts annuels, sans que le versement soit inférieur à 100 F ou 15,24 E, que les entreprises soient exonérées ou non.

Plan de formation

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

Entreprises de 10 salariés et plus

Contrats d'insertion en alternance

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

Plan de formation

L'entreprise aura le choix annuel entre deux options :

Option I :

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

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

Option II :

L'entreprise assure elle-même la gestion de son plan de formation continue.

Elle est toutefois tenue au versement à l'OPCA d'une somme représentant au minimum 12 % de la contribution du 0,9 % de la masse des salaires bruts annuels. Cette contribution sera réservée à des actions de formation définies par la Section professionnelle paritaire dans le respect des décisions du Conseil d'Administration de l'OPCA.

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

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

Autres ressources

- Les contributions volontaires.
- Les subventions autorisées.
- Toutes autres ressources autorisées.

Article 5

Engagement de négociation

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

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi au 30 juin 1996, au plus tard.

Cette CPNE pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- aux objectifs de la formation,
- au public de la formation,
- au contenu de la formation,
- à la durée de l'action de formation,
- au niveau de l'action de formation,
- à la sanction de la formation,
- à l'organisation collective de l'action de formation.

Sous réserve des dispositions réglementaires à paraître, les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur le capital temps de formation.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à paraître, les parties signataires s'engagent à négocier sur l'apprentissage.

Article 6

Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1996. Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 1995.

Le présent accord suivra l'évolution des taux en vigueur.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

A défaut de dénonciation globale, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Article 7 Extension

Les parties conviennent de demander au Ministère du travail et des affaires sociales, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988, étendue par arrêté du 24 novembre 1988.

CQP «Responsable opérationnel»

Avenant n° 35 du 26 septembre 2003

(Étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004, applicable à compter du 1^{er} novembre 2003)

Préambule

La branche de la Restauration Rapide, soucieuse de l'évolution professionnelle de ses salariés, s'inscrit dans une démarche de développement de la formation professionnelle.

Après avoir organisé le passage des salariés du niveau I au niveau II et créé le certificat d'aptitude au niveau II, elle a confié à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Elle traduit ainsi sa volonté de faire reconnaître les métiers de la restauration rapide et les compétences professionnelles mises en œuvre par les salariés.

Le CQP atteste, au moyen d'un titre délivré par la branche, de l'acquisition d'une qualification précise et reconnue dans la convention collective nationale, à travers une formation adaptée aux besoins des entreprises de la branche professionnelle.

Le CQP s'inscrit dans l'évolution professionnelle du salarié et valide le premier niveau de responsabilité correspondant à l'animation d'une équipe.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Article 2

Création du Certificat de Qualification Professionnelle de Responsable Opérationnel

Dans le cadre des réflexions conduites au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la restauration rapide les parties signataires sont convenues de créer le certificat de qualification professionnelle de :

Responsable Opérationnel

Le Responsable Opérationnel gère un service en restauration rapide en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre les compétences développées dans le référentiel joint en annexe 1 du présent avenant.

Article 3

Classification du Responsable Opérationnel

Le titulaire du CQP de Responsable Opérationnel relève du Niveau III échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 4

Conditions d'accès et positionnement

Peut s'inscrire à cette formation toute personne répondant aux conditions définies ci-dessous :

- être salariée de la restauration rapide
- obtenir l'accord de son employeur lequel apprécie la capacité du salarié à obtenir le CQP selon tout moyen approprié.

En cas d'accord, l'employeur remet au salarié un passeport qui permettra le suivi de la formation et l'évaluation de ses compétences.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons de sa décision. Le salarié pourra présenter une nouvelle demande au terme d'un délai minimum d'un an.

Préalablement à sa formation, le salarié devra être positionné. Il sera procédé à :

- L'identification des compétences acquises par le candidat, par rapport au référentiel visé et validées par l'organisme de formation.
- La détermination d'un parcours de formation pour acquérir les compétences manquantes.

Après enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles, le CQP de responsable opérationnel pourra également être accessible par la validation des acquis de l'expérience.

Article 5

Formation

Seuls les organismes de formation accrédités par la CPNEFP-RR, et figurant sur une liste tenue à jour, sont autorisés à délivrer la formation conduisant au Certificat de Qualification Professionnelle.

Le contenu de la formation doit permettre l'acquisition des compétences décrites à l'annexe 1 .

Les éléments de certification seront mentionnés dans le passeport remis au salarié.

Article 6

Certification

Le candidat à la certification devra être salarié de la restauration rapide depuis au moins 6 mois.

Après validation des compétences, telle que définie à l'annexe 2 , le certificat de qualification professionnelle sera délivré par la CPNEFP-RR sous sa seule responsabilité et après examen du passeport du candidat dûment rempli par l'organisme de formation et le tuteur, ce dernier pouvant être l'employeur.

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

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

Article 7

Bilan annuel

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

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.

Annexe 1 : Référentiel de compétences

La mission du responsable opérationnel est de savoir gérer un service en restauration rapide, en respectant les consignes et procédures propres à son entreprise et en mettant en œuvre des compétences :

- relationnelles et de management pour la gestion humaine de son service
- techniques pour la gestion des produits, processus, services, critères de qualité / hygiène et sécurité
- administratives et financières pour la gestion quotidienne de la performance de son service (rendre lisible et rendre compte de son activité et des résultats)

1 -

manager les ressources humaines de son service

- favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs
- favoriser la formation des collaborateurs
- gérer l'adéquation postes / compétences des personnels
- assurer le respect de la planification du travail prévue et ajuster si besoin
- communiquer efficacement auprès de ses collaborateurs pour donner une consigne ou un axe de progrès
- suivre, contrôler la performance du personnel, et décider d'actions ou corrections en gérant les priorités et en résolvant les problèmes
- animer son équipe en mettant en œuvre un comportement managérial adapté aux situations et aux personnes.

2 -

garantir et faire respecter le niveau de qualité exigé (produits, process, services, environnement, équipements, ...) de son service

- comprendre et communiquer les enjeux de la qualité auprès des collaborateurs de son service
- assurer le niveau de qualité attendu des produits et services.

3 -

garantir et faire respecter l'hygiène et la sécurité alimentaire sur tout le point de vente et ses abords lors de son service

- comprendre le contexte légal de la sécurité alimentaire
- comprendre la démarche HACCP
- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire
- appliquer et faire appliquer les consignes d'hygiène de travail pour le personnel
- connaître et appliquer les consignes ou procédures lors d'une inspection sanitaire pendant son service
- gérer une réclamation client liée à une intoxication alimentaire ou à la présence d'un corps étranger dans les produits.

4 -

garantir et faire respecter la sécurité des biens et des personnes lors de son service

- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures de sécurité des équipements
- appliquer et faire appliquer les consignes et procédures de sécurité des personnes et savoir réagir en cas d'urgence en situation de crise.

5 -

gérer la production de son service

- organiser, assurer ou contrôler la préparation de la production
- gérer la réalisation de la production.

6 -

gérer la vente et le service clientèle de son service

- respecter les engagements de l'entreprise et son image
- organiser, assurer et contrôler la mise en place des produits à la vente
- assurer et contrôler la promotion des produits et services
- développer les ventes
- gérer le service en relation clientèle
- mesurer en permanence la satisfaction des clients
- garantir aux clients un environnement accueillant et sûr.

7 -

gérer les produits entrants et sortants de son service

- passer une commande préétablie
- réceptionner et contrôler les livraisons
- assurer et contrôler le suivi des stocks
- fournir les informations pour permettre des réclamations fournisseurs
- permettre le retour de produits défectueux ou non conformes.

8 -

gérer les tâches administratives et de gestion quotidiennes de son service

- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives quotidiennes concernant le personnel
- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives concernant les produits entrants et sortants
- assurer et contrôler la réalisation des tâches administratives concernant la rentabilité financière
- comprendre et agir sur la rentabilité du point de vente sans nuire aux services client.

Annexe 2 : Référentiel de validation

Compétence n° 1

Manager les ressources humaines de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Intégration		
- Connaît les démarches pour favoriser l'intégration et l'accueil d'un nouveau venu		des savoirs
- Met en œuvre les conditions nécessaires pour favoriser l'intégration et l'accueil d'un nouveau venu	de la pratique	
- Connaît les enjeux et conséquences d'une bonne intégration		des savoirs
Formation		
- Connaît les enjeux et conséquence d'une bonne formation		des savoirs
- Connaît les principes pour transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir être		des savoirs
- Applique les principes pour transmettre des savoirs, savoir-faire et savoir être	De la pratique	
- Suit ou fait suivre la progression des compétences de la personne formée	De la pratique	
Adéquation postes / Compétences du personnel		
- Connaît les bases nécessaires dans le management d'une équipe en terme de législation sociale et de réglementation du temps de travail (les points clés du droit du travail)		des savoirs
- Applique les principes de la répartition du personnel		des savoirs
- Connaît les principes pour réagir efficacement sur l'organisation des tâches et la répartition des personnes en cas de variation de l'activité		des savoirs
- Effectue l'analyse opérationnelle de son service et fixe des objectifs de progrès pour son prochain service	de la pratique	
- Connaît l'organisation de tous les postes de son service et la marche en avant de tous les produits	des savoirs	
Management et Communication		
- Connaît les enjeux et conséquences d'une communication efficace		des savoirs
- Met en œuvre des modes de communication adaptés aux situations	de la pratique	de la pratique
- Connaît et applique les principes des «feedbacks» adaptés aux situations	de la pratique	des savoirs et de la pratique
- Connaît les principes nécessaires pour mettre en œuvre son «leadership»		des savoirs
Gestion de la performance de l'équipe		
- Connaît le niveau de performance attendu pour tous les postes de son service	des savoirs	
- Fait respecter les normes, méthodes et procédures (hygiène et sécurité alimentaire, sécurité des biens et des personnes, gestion des	des pratiques	

RH, qualité, production, service, entretien, commerciales, administratives et financières, ...)

- Connaît les principes pour organiser, gérer et contrôler le fonctionnement de son service (ouverture, passation, fermeture) des savoirs

- Organise, gère et contrôle le fonctionnement de son service (ouverture, passation, fermeture) des pratiques

Animation de l'équipe

- Connaît les pratiques pour motiver son équipe selon les situations et les comportements des savoirs

- Connaît les enjeux et conséquences d'un comportement exemplaire des savoirs

- Connaît l'importance de prendre du recul durant son service des savoirs

Compétence n° 2

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

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les enjeux et conséquences d'une démarche qualité sur les produits et services		des savoirs
- Connaît les critères de mesure de la satisfaction client	des savoirs	
- Connaît les critères de mesure de la qualité des produits et services	des savoirs	
- Connaît les comportements commerciaux à adapter vis à vis des clients satisfaits ou insatisfaits		des savoirs
- Connaît les enjeux et conséquences de la gestion des plaintes des clients		des savoirs

Compétence n° 3

Garantir et faire respecter l'hygiène et la sécurité alimentaire sur tout le point de vente et ses abords, lors de son service

- Connaît les conditions d'utilisation des produits d'entretien des savoirs
- Fait respecter les conditions d'utilisation des produits d'entretien des pratiques

Compétence n° 4

Garantir et faire respecter la sécurité des biens et des personnes lors de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les consignes à suivre pour assurer en permanence un lieu sûr (standards de sécurité de l'ouverture à la fermeture)		des savoirs
- Connaît les procédures légales face à un accident de travail		des savoirs
- Connaît les obligations légales lors de la visite de l'inspecteur du travail ou du médecin du travail		des savoirs
- Connaît les procédures légales pour assurer la sécurité du personnel et des clients en cas d'incendie		des savoirs
- Connaît les différents types d'extincteurs et leur mode d'utilisation	des savoirs	
- Connaît les consignes à suivre en cas d'agression		des savoirs
- Connaît le niveau d'habilitation électrique requis pour effectuer des tâches courantes (changer une ampoule, un néon, ...)		des savoirs

Compétence n° 5

Gérer la production de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les postes de travail, les standards de fabrication des produits, la marche en avant des produits, ainsi que les procédures opérationnelles durant son service	des savoirs	
- Ajuste ou fait ajuster la production selon les besoins de la journée	des pratiques	

Compétence n° 6

Gérer lors de son service la vente des produits le service client

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Promotion des ventes		
- Connaît et applique les campagnes marketing de l'entreprise	de la pratique des savoirs	
- Connaît les postes de travail, standards, et procédures opérationnelles de l'accueil et de la vente	des savoirs	
- Connaît et fait respecter les pratiques commerciales	de la pratique des savoirs	

Compétence n° 7

Gérer les produits entrants et sortants de son service

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
- Connaît les procédures de réception et de stockage	des savoirs	des savoirs
- Connaît les enjeux et conséquences du contrôle à réception et du stockage conforme des produits entrants	des savoirs	des savoirs
- Connaît les conditions à respecter pour assurer un bon rendement		des savoirs
- Applique et fait respecter les conditions pour assurer un bon rendement	de la pratique	

Compétence n° 8

Gérer les tâches administratives et de gestion de son service (personnel)

Quoi	Validation en entreprise	Validation en centre
Personnel		
- Vérifie l'émargement ou le pointage du personnel pendant son service	de la pratique	
- Sait à qui s'adresser en cas de problème de gestion des ressources humaines	des savoirs	
- Connaît les règles d'affichage obligatoire		des savoirs
Produits entrants et sortants		
- Connaît les procédures de gestion quotidienne des produits et marchandises pendant son service	des savoirs	
Rentabilité financière		
- Connaît l'importance de rendre quotidiennement des comptes sur l'activité de son service	des savoirs	
- Connaît les critères ou éléments qui influent sur la productivité et sur la rentabilité durant son service	des savoirs	
- Rend quotidiennement des comptes sur l'activité de son service	des pratiques	

Réduction du temps de travail à 35 heures

Avenant n° 25 du 15 avril 1999

(Étendu par arrêté du 4 juin 1999, JO 11 juin 1999, modifié par arrêté du 25 septembre 1999, JO 5 octobre 1999, modifié par arrêté du 25 mai 2000, JO 6 juin 2000; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 août 1999 [(note 3) :

(3) Avenant applicable un jour franc après la publication de son arrêté d'extension.

1)

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Durée du travail

Article 2.1 - Généralités

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

Celles-ci appellent des modifications, adaptations, ou ajouts à la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide, notamment en ce qui concerne :

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

Sont ainsi modifiés les articles suivants du Titre IV de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide :

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 :

Article 29 - Durée du travail

Article 29.1 - Durée hebdomadaire du travail

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

Article 29.2 - Durée annuelle du travail

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

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

Si, en application de l'article 40, les jours fériés autres que le 1^{er} mai, font l'objet de compensation en temps :

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation,
- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

Article 29.3 - Contrôle de la durée du travail

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

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

Article 29.4 - Temps de formation

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

Article 29.5 - Planification des horaires

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

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

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

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

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

Article 2.3 - Heures supplémentaires et repos compensateurs

Les articles 31 et 32 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide sont annulés et remplacés comme suit :

Article 31 - Heures supplémentaires

Article 31.1 - Définition

Ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée

dans le cadre du mode de répartition de la durée du travail retenu par l'entreprise, soit :

- répartition hebdomadaire (cf. infra art. 33.1)

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

- répartition annualisée de la durée du travail prévoyant l'attribution de jours de repos (cf. infra art. 33.2)

les heures supplémentaires sont celles dépassant la durée de travail appréciée chaque semaine correspondant à une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine. Ainsi :

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

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

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

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

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

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

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

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

- soit la semaine commençant le lundi à 0 H et s'achevant le dimanche à 24 H (définition de l'Administration),

l'entreprise devant s'en tenir à la référence choisie.

Article 31.2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit :

- Pour les entreprises de 20 salariés ou moins : 190 heures par an et par salarié pendant une période transitoire d'un an à compter du 1^{er} novembre 1999. Il est ramené à 130 heures au 1^{er} novembre 2000.

- Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 130 heures par an et par salarié.

- Pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, il est fixé à 90 heures par an et par salarié lorsqu'elles adoptent une répartition modulée telle que précisée à l'article 33.3 ou un dispositif d'horaires individualisés tel que décrit à l'article 33.4 de la Convention Collective Nationale.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ces contingents sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que de l'inspecteur du travail.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents avec l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

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

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

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

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

- les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure sont applicables conformément aux dispositions de l'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

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

Ce repos n'exonère pas l'entreprise de l'obligation d'accorder le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 32 - Repos compensateur

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

Dès que le nombre d'heures de repos acquis atteint 7 heures, le droit au repos compensateur est ouvert. L'employeur s'engage à l'indiquer sur le bulletin de paye ou sur un document annexé à celui-ci, en précisant le nombre de jours ainsi acquis et en rappelant le délai de prise dudit repos.

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

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

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

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

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

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

Article 2.4 - Répartition du temps de travail

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

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

Ces méthodes peuvent éventuellement être combinées.

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

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

Article 33 - Répartition du temps de travail

L'entreprise peut mettre en oeuvre au sein de tout ou partie de ses établissements ou unités de travail l'un quelconque des

modes de répartition du temps de travail précisés ci-après. Ceux-ci peuvent être combinés. La mise en oeuvre devra être précédée de la consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

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

Article 33.1 - Répartition hebdomadaire du temps de travail

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

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

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

2^{ème} cas :

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

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

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

À titre d'exemples :

1^{er} cas :

- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 48 minutes de travail effectif,
- en outre, le salarié bénéficie de 22 jours de repos supplémentaire dans l'année ;

2^{ème} cas :

- la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures par semaine réparties sur 5 jours de 7 heures et 24 minutes de travail effectif,
- en outre, le salarié bénéficie de 11 jours de repos supplémentaire dans l'année.

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

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

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

- À l'initiative de l'employeur :

Pour 60 % des jours capitalisés arrondis à l'unité inférieure, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur. Toute modification de ces dates ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours avant le début

de la semaine concernée. Toute modification intervenant dans un délai moindre est subordonnée à l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

- À l'initiative du salarié :

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

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

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

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

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

Le nombre de jours de repos supplémentaire alloué au titre du présent article est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de l'année de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent 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 paye ou sur un document annexé à celui-ci.

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

A) Généralités

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

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

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

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

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

B) Décompte de la durée du travail

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

- 236 jours travaillés ou,
- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

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

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

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

C) Variation de la durée du travail

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

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

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

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

D) Programmation indicative et délais de prévenance

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

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

E) Heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire

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

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

F) Rémunération

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

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

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

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

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

- s'il apparaît qu'il a effectué moins d'heures qu'il n'aurait dû, ces heures lui sont acquises ainsi que la rémunération correspondante,
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe E2 du présent article.

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

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

G) Chômage partiel

* En cours de période de décompte

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

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

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

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

* En fin de période de décompte

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

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

Article 33.4 - Dispositif d'horaires individualisés

A) Généralités

En application de l'article L. 212-4-1 du code du travail, les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre un dispositif d'horaires individualisés pour répondre aux demandes de certains salariés.

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

Un règlement est préalablement établi. Il précise les catégories de personnel concernées par le dispositif ainsi que les règles de fonctionnement devant être respectées par les salariés comme par la direction de l'établissement.

Le dispositif et son règlement peuvent être mis en oeuvre sous réserve que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé.

Dans les entreprises ou établissements qui ne disposent pas d'une représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel.

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

Dans l'hypothèse où le fonctionnement du dispositif se révélerait insatisfaisant, il y serait mis fin. La programmation organisée par l'employeur serait de nouveau mise en oeuvre.

S'agissant des salariés à temps partiel, les modalités de gestion sont régies par les dispositions de l'article 35 de la Convention Collective Nationale modifiée par l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998. L'attention des entreprises est appelée sur les articles 5 (« modalité de mise en pratique des horaires à temps partiel ») et 6 (« dispositions conventionnelles ») dudit avenant.

B) Durée hebdomadaire de travail

B1) Pour les salariés à temps plein la durée hebdomadaire du travail est soit 35 heures, soit celle, visée à l'article 33.2 , résultant d'une répartition annualisée du temps de travail prévoyant l'attribution de jours de repos supplémentaire.

B2) Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail se définit comme :

- contrats hebdomadaires : la durée de travail prévue au contrat,
- contrats mensuels : la durée hebdomadaire obtenue par la formule :
durée mensuelle du contrat

4,33

C) Reports d'heures

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

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

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

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

Au terme d'une semaine, le débit ou le crédit d'heures ne peut excéder :

- salariés à temps plein : 7 heures sans que la durée du travail effectif puisse excéder 42 heures.
- **salariés à temps partiel : 6 heures.**

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

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

Le cumul compensé des crédits et des débits d'heures d'un salarié ne peut excéder :

- salariés à temps plein : 35 heures.
- **salariés à temps partiel : la durée hebdomadaire moyenne de travail définie au paragraphe B) du présent article.**

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

Exemple : soit un salarié à temps plein dans un établissement dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

Semaine	Le salarié effectue	Crédit/débit pour la semaine (*)	Le cumul compensé est de (**)
1	37 H	+ 2 H (crédit)	+ 2 H
2	38 H	+ 3 H (crédit)	+ 5 H
3	33 H	- 2 H (débit)	+ 3 H
4	35 H	0	+ 3 H

(*) Le crédit/débit pour la semaine ne peut excéder + ou - 7 H

(**) Le cumul compensé ne peut excéder 35 H

D) Auto-programmation

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

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

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

E) Nature des heures effectuées

Les heures effectuées par le salarié à temps plein dans les limites précisées au paragraphe C) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dès lors qu'elles figurent au programme de travail composé suivant les modalités précisées au paragraphe D). Les heures effectuées au-delà du programme de travail tel qu'arrêté trois jours avant le début de la semaine de travail sont des heures supplémentaires régies par les dispositions de l'article 31.

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

F) Rémunération

La rémunération répond au principe de mensualisation et ne tient pas compte des reports d'heures tels que précisés au paragraphe C).

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

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

Article 33.5 - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

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

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

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

Article 33.5.1 : Cadres supérieurs

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

Ils perçoivent une rémunération annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, au moins égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 33.5.2 : Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission

Il s'agit principalement :

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

Ces cadres disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et/ou celui de leurs équipes.

Ils relèvent nécessairement de la catégorie « cadres » niveau IV échelon 4 de la grille de classification de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure au montant obtenu par la formule :

$[(\text{Salaire horaire conventionnel minimum niveau IV échelon 4}) \times (151,67 \text{ heures}) \times (12 \text{ mois})] \times 1,35$

Pour ces cadres, la durée du travail est incontrôlable et ne peut valablement se décompter que par journées de travail.

L'accomplissement de leur mission doit s'inscrire dans une maîtrise des temps pour laquelle l'entreprise et le cadre concerné ont un rôle à jouer par un effort conjoint d'organisation.

Cet effort doit, pour une part, conduire à alléger la charge et donc à réduire la durée du travail du cadre. Pour une autre part, la réduction du temps de travail prend la forme d'une allocation qui ne peut être inférieure à 14 jours de repos annuels pris dans les conditions précisées à l'article 33.2 . Compte tenu du mode de décompte de la durée annuelle de travail précisé à l'article 29.2 , la durée annuelle de travail pour cette catégorie ne peut être fixée à un seuil supérieur à 222 jours. Ce nombre est, le cas échéant, minoré des jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. article 40 de la Convention Collective Nationale).

En outre, ce nombre est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise du salarié au cours de la période de référence. La durée de présence s'entend au sens de l'article L. 442-4 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant (Avenant n° 25). Ce nombre est arrondi, s'il y a lieu, à l'unité supérieure.

Article 33.5.3 : Autre personnel d'encadrement

Il s'agit principalement :

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

Ce personnel relève a minima de la catégorie « maîtrise » niveau III échelon 3 de la Convention Collective Nationale, dans les conditions prévues à l'article de la Convention Collective Nationale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 33.6 - Compte épargne temps

Un compte épargne temps pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation, lorsqu'ils existent, du

comité d'entreprise ou des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 33.6.1 : Salariés bénéficiaires

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

Article 33.6.2 : Tenue du compte

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

Article 33.6.3 : Alimentation du compte

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

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

Article 33.6.4 : Utilisation du compte épargne temps

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

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

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

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

Article 33.6.5 : Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Il est converti en heures de repos 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, l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire peuvent convenir de l'une ou l'autre procédure suivante :

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

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

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

Article 2.5 - Congés annuels

L'article 37 de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide est annulé et remplacé par le texte suivant :

Article 37 - Congés annuels

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

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

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

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

Article 3

Incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

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

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

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

A) Modalités de maintien de salaire

Les salariés présents à l'effectif de l'établissement la veille du jour d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail (soit au plus tard le 31 octobre 1999) et effectuant plus de 151,67 heures mensuelles, (soit 151 heures 40 minutes), bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre :

- leur rémunération mensuelle versée pour le mois de travail précédant ladite entrée en vigueur (soit au plus tard le mois d'octobre 1999) ;
- et cette rémunération multipliée par 151,67 heures et divisée par le nombre d'heures mensuel de base (soit 169 heures pour 39 heures hebdomadaires).

La rémunération à prendre en compte est la rémunération de base du salarié à l'exclusion de toute prime ou accessoire de salaire quelle qu'en soit la nature.

Ainsi, la rémunération du salarié se compose dès l'application de la réduction du temps de travail de :

- sa rémunération mensuelle de base établie au prorata pour 151,67 heures sans que celle-ci puisse être inférieure au minimum conventionnel de son niveau et échelon ;
- une indemnité dégressive de réduction du temps de travail,

la somme des deux éléments étant égale à la rémunération du mois précédant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Exemple :

Dans un établissement donné, la réduction du temps de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 1999. Un salarié travaillant 39 heures par semaine perçoit pour le mois de septembre 1999 une rémunération de base de 10 000,00 F.

Après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, sa rémunération devient :

Rémunération de base :	8 975,56 F
$10\,000 \times 151,67$	
	
169	
Indemnité dégressive	1 024,44 F
Total	10 000,00 F

L'indemnité dégressive de réduction du temps de travail figure sur le bulletin de paye et constitue un élément de rémunération. Elle s'ajoute à la rémunération de base pour la détermination de l'assiette de calcul des primes et avantages normalement assis sur la rémunération de base.

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

Au jour d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, et jusqu'au 31 décembre 2001, l'indemnité dégressive de réduction du temps de travail est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération versées au salarié, que ces augmentations interviennent notamment en application des revalorisations des rémunérations minimales conventionnelles, en application d'un accord d'entreprise ou à titre individuel, sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise.

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité de réduction du temps de travail n'a pas disparu, son montant au 1^{er} janvier 2002 est incorporé à la rémunération mensuelle de base du salarié.

B) Situation des salariés régis par un forfait d'heures

Dans l'hypothèse où serait conclu un forfait d'heures supplémentaires, il est précisé que, en aucun cas, le forfait d'heures supplémentaires évoqué à l'article 2.4 (article 33.5.3 modifié de la Convention Collective Nationale) ne peut constituer un moyen permettant de réduire en apparence le temps de travail à rémunération constante.

Ainsi, pour un salarié travaillant 39 heures par semaine avant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, l'employeur ne peut se contenter de proposer une modification du contrat de travail pour transformer, à rémunération constante, 39 heures en un forfait de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires.

Si l'employeur souhaite que le salarié continue d'effectuer 39 heures, il devra procéder en deux étapes :

1^{ère} étape : réduction du temps de travail à 35 heures avec maintien de la rémunération dans les conditions décrites dans le présent article.

2^{ème} étape : conclusion d'un forfait d'heures supplémentaires payées en sus, dans le respect des dispositions de l'article 31 .

C) Prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail

Par ailleurs, les salariés dont le temps de travail est réduit bénéficient d'une prime exceptionnelle d'aide à la réduction du temps de travail, qui ne s'incorpore pas à la rémunération de base. Cette prime est versée en une seule fois à chacune des échéances suivantes : 31 juillet 2000 et 31 juillet 2001. Pour chacune de ces échéances, son montant est déterminé comme suit en fonction du classement des salariés à la date de versement :

Niveau I	816 F
Niveau II.1	841 F
Niveau II.2	863 F
Niveau II.3	891 F
Niveau III.1	927 F
Niveau III.2	955 F
Niveau III.3	998 F
Niveau IV.1	1 112 F
Niveau IV.2	1 140 F
Niveau IV.3	1 183 F
Niveau IV.4	1 254 F

Cette prime exceptionnelle est versée aux salariés ayant bénéficié de la réduction du temps de travail et appartenant à l'effectif de l'entreprise :

- la veille du jour de mise en application de la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit au plus tard le 31 octobre 1999 (sous réserve des dispositions de l'article 5.2) et,
- au jour de versement de ladite prime.

Article 3.2 - Rémunérations minimales conventionnelles

Les salaires minima garantis visés à l'article paragraphe 2 de la Convention Collective Nationale sont établis au prorata à compter du 1^{er} novembre 1999 sur la base d'une durée du travail mensuelle de 151,67 heures.

Ces minima qui, en toute hypothèse, ne peuvent être inférieurs au montant du SMIC horaire multiplié par 151,67 heures, sont revalorisés comme suit :

Salaires minima garantis	1 ^{er} novembre 1999 (*)	1 ^{er} novembre 2000	1 ^{er} novembre 2001
	+ 4 %	+ 4 %	+ 3 %

(*) par rapport aux salaires horaires minima en vigueur au 1^{er} janvier 1999.

Ainsi, aux échéances fixées ci-dessus, les taux horaires minima garantis seront les suivants :

Niv.	Éch.	Taux horaires minima au 1 ^{er} janvier 1999	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 1999 + 4 %	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 2000 + 4 %	Taux horaires minima au 1 ^{er} novembre 2001 + 3 %
I	1	40,22	41,83	43,50	44,81

I	2	40,22	41,83	43,50	44,81
II	1	41,47	43,13	44,86	46,21
II	2	42,53	44,23	46,00	47,38
II	3	43,94	45,70	47,53	48,96
III	1	45,69	47,52	49,42	50,90
III	2	47,09	48,97	50,93	52,46
III	3	49,21	51,18	53,23	54,83
IV	1	54,83	57,02	59,30	61,08
IV	2	56,23	58,48	60,82	62,64
IV	3	58,34	60,67	63,10	64,99
IV	4	61,86	64,33	66,90	68,91

Les salaires minima mensuels sont obtenus en multipliant les taux horaires ci-dessus par 151,67 heures.

Les majorations applicables au 1^{er} janvier 1999, prévues à l'article et de la Convention Collective Nationale pour les échelons 2 du niveau I pour 169 heures sont établies au prorata pour 151,67 heures :

- Article 44.2 b : 1 176 F
- Article 44.2 c : 2 163 F

Les montants ainsi définis sont revalorisés dans les mêmes conditions que les rémunérations minimales conventionnelles sur la période considérée, soit jusqu'au 1^{er} novembre 2001.

Par ailleurs, dans un délai de trois mois suivant l'échéance du calendrier de revalorisation ci-dessus, soit avant le 31 janvier 2002, s'ouvriront de nouvelles négociations sur les salaires minima conventionnels.

Article 4

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

Préambule

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

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

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

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

Article 4.1 - Entreprises de moins de 50 salariés

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de

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

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

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

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

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

Article 4.1.1 - Champ d'application

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

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

Article 4.1.2 - Durée du travail

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

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

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

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

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

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

Article 4.1.3 - Répartition du temps de travail

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

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

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

Article 4.1.4 - Développement de l'emploi

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

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

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

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

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

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

Article 4.1.5 - Maintien des effectifs

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

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

Article 4.1.6 - Rémunération

Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés dont le temps de travail est réduit est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail : ils bénéficient d'une indemnité dégressive de réduction du temps de travail selon les modalités précisées à l'article 3.1-A) du présent 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.

Article 4.1.7 - Modalités de suivi

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

Article 4.2 - Entreprises de 50 salariés et plus

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

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

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

Article 4.2.1 - Champ d'application

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

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

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

Article 4.2.2 - Accord d'entreprise ou d'établissement

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

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

Article 4.2.3 - Durée du travail

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

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

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

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

Article 4.2.4 - Développement de l'emploi

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

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

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

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

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

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

Article 4.2.5 - Maintien des effectifs

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

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

Article 4.2.6 - Rémunération

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

Article 4.2.7 - Contenu de l'accord

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

- les modalités d'organisation du travail mises en place et les modalités éventuelles de répartition du temps de travail en application des dispositions légales ou conventionnelles visées notamment à l'article 2 du présent 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 du suivi de l'accord.

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

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

Article 5 Dispositions finales

Article 5.1 - Mise en place de l'avenant

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent 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 un 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.

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

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

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en oeuvre du présent avenant.

La commission de suivi et d'interprétation est saisie par écrit, par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la demande.

La commission de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés par le Syndicat National de l'Alimentation et de la Restauration Rapide (SNARR).

Les frais exposés par les représentants des organisations syndicales sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5 c de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 29 juin 1995.

Article 5.5 - Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective

Avenant n° 27 du 14 juin 2000

(Étendu par arrêté du 12 février 2002, JO 22 février 2002, applicable à compter du 24 février 2002)

Préambule

Les partenaires sociaux ont négocié et conclu, au sein de la branche de la restauration rapide, un avenant n° 25 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la restauration rapide, le 15 avril 1999.

Ce texte s'inscrit dans le mouvement législatif introduit par la loi du 13 juin 1998 et poursuivi par la loi du 19 janvier 2000 visant notamment à réduire la durée légale du travail.

La succession de ces différentes lois nécessite la conclusion d'un avenant technique visant à adapter les textes nés de la volonté des partenaires sociaux aux exigences de la loi et en particulier de la loi du 19 janvier 2000 qui est venue modifier le cadre législatif de la durée du travail dans des conditions non prévisibles par les partenaires sociaux au moment où ils ont entendu, par la voie de la négociation, créer les normes applicables au secteur de la restauration rapide. Cet avenant vise également à tenir compte des réserves et exclusions contenues dans l'arrêté d'extension.

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Articles amendés

2-1 - Article 29 relatif à la Durée du travail

L'avenant n° 25 à la Convention Collective Nationale de la restauration rapide, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail a été conclu le 15 avril 1999.

L'article 2.2 « durée du travail », modifie notamment l'article 29 de la convention collective dont le nouvel article 29.1 précise la définition du travail effectif entendu par les parties lors de la conclusion de cet avenant :

« La durée du travail s'entend du travail effectif défini conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail ».

- Dans sa rédaction à la date de signature de l'avenant n° 25, l'article L. 212-4 excluait expressément de la durée effective de travail le temps nécessaire à l'habillage.

C'est sur cette base que les signataires de l'avenant n° 25 se sont entendus pour organiser la réduction du temps de travail.

Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a modifié l'article L. 212-4 et indiqué que :

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ».

En conséquence de quoi, les parties sont convenues d'ajouter un article 29.6 à la convention collective dont le texte suit :

Article 29.6 - Temps d'habillage et de déshabillage

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

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

a) - Première contrepartie possible :

1. Bénéfice de deux jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables au jours de congés légaux et
2. Prise en charge par l'employeur des cotisations :
 - destinées au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 0,16 %,
 - destinées au financement du fonds d'action sociale à hauteur de 0,14 %,du personnel affilié dans les conditions fixées par l'avenant n^o 21 du 5 mars 1998 relatif au régime de prévoyance complémentaire.

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

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

Ce régime peut être :

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

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

- la contribution de l'employeur est de 50 % ou plus de la cotisation totale,
- la contribution mensuelle de l'employeur ne peut être inférieure à 3 fois le « minimum garanti » (MG),
- l'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime ne peut dépasser 6 mois,
- en cas de régime « facultatif », un délai de carence de 3 mois peut être imposé au salarié s'il opte pour le régime en cours de contrat s'il n'a pas souhaité y adhérer lors de son embauche ou dans un délai de 2 mois suivant la mise en oeuvre du régime. Dans l'hypothèse où le salarié résilie son adhésion, il ne lui sera possible d'adhérer à nouveau qu'après une période de carence prévue par le régime.

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

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

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

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

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

2-2 - L'article 31.4 est annulé et remplacé comme suit :

Article 31.4 - Repos compensateur de remplacement

L'entreprise peut au choix :

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

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

2-3 - L'article 33.4 relatif au dispositif d'horaires individualisés

Pour tenir compte des dispositions du nouvel article L. 212-4-6 du code du travail, l'article 33.4 est annulé et remplacé comme suit :

Article 33.4 - Temps partiel modulé [(note 1) :

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

- les catégories de salariés concernés ;

- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;

- la durée de travail pendant les jours travaillés ;

- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.

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

]

A. - Généralités

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D. - Auto-programmation

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

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

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

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

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

F. - Rémunération

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

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

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

2-4 - Les alinéas 2 à 4 de l'article 33.6.8 sont annulés et remplacés comme suit :

Article 33.6.8 - Cessation et transmission au compte (alinéas 2 à 4)

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

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

Article 3 Dispositions finales

Article 3.1 - Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 3.2 - Dénonciation ou modification de l'avenant

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

Article 3.3 - Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Régime de prévoyance

Avenant n° 21 du 5 mars 1998

(Étendu par arr. du 5 juin 1998, JO 13 juin 1998, modifié par arr. du 30 juin 1998, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 1998, élargi au secteur d'activité de la restauration livrée par

arr. du 26 oct. 1998, JO 5 nov.)

(mod. par ✦)

Avenant 21 déc. 2005, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable du 1^{er} janv. 2005 au 31 déc. 2005.

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la restauration rapide ont souhaité mettre en œuvre et développer une action sociale tenant compte des spécificités des salariés travaillant dans leur secteur d'activité et se donner les moyens financiers d'y parvenir.

Celle-ci est destinée à faire face aux besoins exprimés par la profession :

- de garanties de prévoyance collective,
- d'actions à caractère social.

Les organisations professionnelles ont entamé une réflexion sur l'organisation de l'action sociale et décidé de s'arrêter aux termes du présent avenant appelé à se substituer dans toutes ses dispositions à l'avenant n° 5 à la Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, relatif au régime de prévoyance complémentaire.

L'accord est conclu en application de l'article 22 de la convention collective.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés ayant au minimum 3 mois d'ancienneté continue dans la profession, dont l'activité entre dans le champ professionnel d'application de l'article 1 de la Convention collective nationale de la restauration rapide.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements de restauration rapide établis en France métropolitaine ou dans les départements d'Outre-mer.

Article 2

Développement de l'action sociale et financement

(mod. par ✦)

Avenant 21 déc. 2005, étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable du 1^{er} janv. 2005 au 31 déc. 2005.

Le présent accord a pour objet d'assurer aux salariés de la branche professionnelle des garanties sociales, gérées paritairement, sous forme de :

- capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation et rente de conjoint, frais d'obsèques,
- aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

À cette fin, les parties au présent avenant décident de créer un fonds d'action sociale, qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre, à la disposition des salariés de la restauration rapide, une action sociale cohérente et efficace, suppose la participation au financement du fonds d'action sociale, de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle.

2.1 - Montant des cotisations

2.1.1 - (Avenant 21 déc. 2005, étendu) Taux d'appel des cotisations destinées au financement des garanties de prévoyance

La cotisation destinée à financer les capitaux décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques sera appelée, pour l'année 2005, au taux de 0,11 % de la masse salariale brute du personnel affilié, au lieu et place du taux de 0,16 %, selon le barème suivant :

Garanties	Taux contractuel	Taux d'appel 2005
Décès, Invalidité absolue et définitive	0,12 %	0,08 %
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsèques	0,04 %	0,03 %
Total	0,16 %	0,11 %

Les cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale restent inchangées.

L'organisme gestionnaire procédera à la régularisation du montant des cotisations des entreprises adhérentes pour l'année 2005, lors de la réception des déclarations annuelles des salariés 2005 (DADS) permettant l'ajustement des comptes sur les masses salariales.

Le taux de répartition de la cotisation à la charge de l'employeur et des salariés n'est pas modifié.

2.1.2. - Cotisations destinées au financement du fonds d'action sociale

La cotisation destinée à financer le fonds d'action sociale est fixée à 0,14% de la masse salariale brute du personnel affilié.

La cotisation est obligatoire et répartie de la manière suivante :

- 50% à charge de l'employeur,
- 50% à charge du salarié.

2.2 - Paiement de la cotisation

Le paiement des cotisations se fera par appel trimestriel établi par le gestionnaire.

En cas d'arrêt de travail constaté par un certificat médical, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19 b et 20 de la Convention collective nationale, est épuisé.

Article 3 Garanties de prévoyance

Les garanties sont les suivantes :

3.1 - Capital décès

- Célibataire, veuf, divorcé : 150% du salaire annuel brut de l'assuré,
- marié, concubin notoire : 200% du salaire annuel brut de l'assuré,
- par personne à charge : + 25% du salaire annuel brut de l'assuré.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 mois du SMIC mensuel, sur la base de 169 heures, en vigueur au moment du décès.

Le capital décès sera versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé,
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, aux petits-enfants par parts égales entre eux,
- à défaut, à la succession.

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

Double effet

Lorsqu'après le décès de l'assuré, le conjoint ou le concubin désigné survivant et non remarié décède à son tour, alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants de l'assuré à charge, ceux-ci bénéficient du versement d'un capital égal à 100% de celui

versé au moment du 1^{er} décès.

3.2 - Rente éducation

Une rente éducation est attribuée dès le décès ou dès la constatation d'une invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) du salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté continue dans la profession :

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

Elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants.

La rente est réglée tous les trimestres avec une revalorisation annuelle.

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

3.3 - Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à charge, il sera versé au conjoint une rente de conjoint égale à 10% du salaire annuel brut de l'assuré jusqu'à 60 ans et au plus pendant 10 ans.

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes éducation et de conjoint continueront à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'avenant, les rentes seront maintenues au niveau atteint.

3.4 - Frais d'obsèques

Si l'assuré n'a ni enfant à charge, ni conjoint, il sera versé, à un ayant-droit désigné par l'assuré, une allocation pour frais d'obsèques égale à la moitié du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

3.5 - Invalidité absolue et définitive (3^e catégorie)

Sous réserve d'une ancienneté de 3 mois continue dans la profession, tout salarié âgé de moins de 65 ans et considéré par la Sécurité Sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle, bénéficie du versement du capital suivant :

- célibataire, veuf, divorcé : 150% du salaire brut annuel de l'assuré,
- marié, concubin notoire : 200% du salaire annuel brut de l'assuré,
- par personne à charge : + 25% du salaire annuel brut de l'assuré.

Ce versement met fin à la garantie décès.

Si ce salarié est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, il bénéficie en outre, du versement d'un capital égal à 40% de son salaire annuel brut.

3.6 - Modalités de gestion

Les modalités de gestion autres que celles figurant dans le présent avenant sont prévues dans les titres I (Dispositions générales) et II (Dispositions spécifiques au régime décès-invalidité permanente et totale) du règlement de prévoyance d'ISICA-Prévoyance.

Article 4

Payement des prestations

Les prestations sont payables dans un délai de 8 jours après réception du dossier complet par l'organisme de prévoyance.

Dès la réception des documents devant être fournis par l'ayant-droit, l'entreprise dépose auprès de l'organisme de prévoyance un dossier complet dans un délai d'une semaine.

Article 5

Actions à caractère social

Afin de faire face aux besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une action sociale, définie paritairement et destinée à assurer aux salariés de la branche, les aides suivantes :

- aides exceptionnelles aux plus défavorisés, confrontés à des situations particulières.

D'autres catégories d'aides pourront ultérieurement remplacer ou être ajoutées à celles qui précèdent en fonction des besoins identifiés et des ressources disponibles.

Les aides financières susceptibles d'être versées au titre de l'action sociale seront déterminées au cas par cas, après étude des dossiers présentés auprès du fonds d'action sociale défini à l'article 6 et selon des priorités arrêtées chaque année.

Les dossiers d'aides individuelles seront instruits dans des conditions garantissant la confidentialité requise.

Article 6

Fonds d'action sociale

Il est créé, entre les organisations signataires, un fonds d'action sociale qui prend la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Le fonds d'action sociale doit :

- définir les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle,
- déterminer l'affectation annuelle des ressources et des excédents,
- instruire les dossiers d'action sociale.

Le fonds d'action sociale ainsi créé est administré par un Conseil d'administration paritaire composé de deux collègues :

- un titulaire et suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Le suppléant ne siège qu'en l'absence du titulaire.

Lors de la première réunion, le Conseil d'administration du fonds d'action sociale élit, pour une période de deux ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires.

La présidence est attribuée à un collègue différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Il se réunit en tant que de besoin, et au moins 2 fois par an. Il fixe ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

Pour permettre le fonctionnement du fonds d'action sociale, un prélèvement sur les ressources du fonds est affecté à l'indemnisation des organisations professionnelles et syndicales signataires.

Son montant est fixé annuellement par la commission paritaire professionnelle nationale de la restauration rapide, sur proposition du Conseil d'administration du fonds d'action sociale et réparti pour un tiers entre les organisations représentant les employeurs et pour deux tiers et à parts égales, entre les organisations représentant les salariés.

Article 7

Collecte des cotisations

Les partenaires sociaux de la restauration rapide considèrent qu'ils doivent avoir une vision complète et précise des ressources et de leur utilisation tant au titre du régime de prévoyance que dans le cadre du fonds d'action sociale.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, ils conviennent de désigner l'ISICA PRÉVOYANCE comme organisme assureur des risques définis aux points 3.1 et 3.5 de l'article 3 du présent avenant, et l'OCIRP, comme

organisme assureur des risques définis aux points 3.2 , 3.3 et 3.4 de l'article 3 du même avenant.

Les entreprises relevant du présent avenant, qui n'adhèrent pas à l'ISICA-Prévoyance, rejoindront cette institution dans les 12 mois suivant la date d'effet dudit avenant.

La collecte des cotisations correspondant au régime de prévoyance est confiée à ISICA PRÉVOYANCE, cette dernière recevant les cotisations et gérant les risques définis aux points 3.2 , 3.3 et 3.4 de l'article 3 du présent avenant pour le compte de l'OCIRP.

D'autre part, les signataires du présent accord décident dans un but de simplification administrative, de confier la collecte de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale à ISICA PRÉVOYANCE.

Article 8

Commission de suivi de l'accord

Il est créé une commission de suivi de l'accord de la restauration rapide.

Elle est composée des signataires de l'accord comme suit :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés,
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fonctionnement du fonds d'action sociale et leur financement respectif.

En fonction des constats en résultant et au regard notamment du rapport transmis par ISICA PRÉVOYANCE, en application de l'article 9 du présent avenant et du rapport fourni par le fonds d'action sociale, la commission de suivi peut proposer à la Commission Paritaire Professionnelle Nationale de la Restauration Rapide l'aménagement des présentes dispositions.

Article 9

Rapport annuel

Un bilan d'application du présent avenant sera établi à l'issue d'une période de 12 mois suivant sa date d'effet.

Par la suite, ISICA-Prévoyance établit un rapport annuel à l'intention de la Commission de Suivi prévue à l'article 8 . Ce rapport portera sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

ISICA-Prévoyance tiendra informée la Commission paritaire et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés qu'elle pourrait rencontrer dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance et au fonds d'action sociale est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance et de la réussite dans la mise en œuvre de l'action sociale.

L'ISICA-Prévoyance pourra également, à la demande de la commission paritaire, établir chaque année à l'intention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Article 10

Date d'effet, durée, dénonciation

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suivra la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées dans le délai de cinq ans à compter de la date d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment moyennant un préavis de trois mois.

La partie dénonçant l'avenant devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article 11 Modification

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent avenant.

Toute demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires.

Elle doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une Commission paritaire professionnelle nationale doit se réunir dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur les propositions déposées.

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

Article 12 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 18 mars 1988 et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail et L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Retraite complémentaire

Avenant n° 19 du 24 janvier 1997

(Étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 24 juillet 1997, JO 2 août 1997)

Préambule

Le secteur de l'alimentation et de la restauration rapide en raison de ses spécificités professionnelles, a décidé, dès 1985, de se constituer en branche professionnelle autonome et de négocier sa propre convention collective.

Celle-ci a été signée en date du 18 mars 1988 et étendue le 24 novembre 1988.

Après s'être dotée d'un régime de prévoyance, la branche professionnelle de l'alimentation et de la restauration rapide a souhaité définir des dispositions qui lui soient propres en matière de retraite relevant du régime ARRCO.

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 2 Catégories de personnel concernées

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

Article 3 Adhésion des entreprises aux caisses désignées

Les parties au présent avenant ont décidé de rendre obligatoire l'adhésion aux caisses de retraite suivantes relevant de l'ARRCO :

- CIRCO ;
- RIPS ;
- CGIS.

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

Article 4 Répartition de la cotisation

La cotisation s'appliquera sur les rémunérations brutes dans les limites prévues respectivement pour les catégories cadres et non-cadres par les accords interprofessionnels de l'ARRCO, soit, à la date d'application du présent avenant, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale pour les cadres et de trois fois ce plafond pour les non-cadres [(note 2)] :

(2) À titre d'illustration, les taux de cotisations résultant des accords interprofessionnels de l'ARRCO seront les suivants sous réserve des évolutions que pourrait connaître le taux d'appel dans l'avenir :

	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux réel	Dont employeur	Salarié
1997	5%	1,25%	6,25%	3,75%	2,5%
1998	5,5%	1,25%	6,875%	4,125%	2,75%
1999	6%	1,25%	7,5%	4,5%	3%

].

Elle sera répartie à raison de :

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

Article 5 Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Les parties signataires demandent d'un commun accord au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Temps partiel

Avenant n° 24 du 13 novembre 1998

(Étendu par arrêté du 30 mars 1999, JO 10 avril 1999, applicable à compter du 11 avril 1999 et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 21 mai 1999, JO 4 juin 1999)

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001)

Préambule

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité sur la journée, principalement deux pointes de deux heures, et parfois moins, au moment du déjeuner et du dîner, le recours au temps partiel est une nécessité pour les entreprises.

Cette forme de travail doit toutefois être compatible avec les aspirations éventuelles du salarié et aller dans le sens d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle lui permettant notamment de mieux choisir ses horaires et leur répartition afin d'occuper éventuellement un second emploi ou de se livrer à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mode de fonctionnement et soucieuses de concilier les réalités économiques et les aspirations des salariés, les parties signataires conviennent d'inscrire ces principes dans un cadre bien défini et spécifique à l'activité de la Restauration Rapide.

Le présent avenant en est la traduction.

Article 1er

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Le présent avenant annule et remplace, dans toutes ses dispositions, l'article 35 de ladite Convention Collective.

Article 2

Définition du travail à temps partiel

(Remplacé par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

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

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

Article 3

(Remplacé par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

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

Article 4

Contrat de travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

4.1 - Nature du contrat

Les parties conviennent de poser en principe que le contrat de travail à temps partiel est un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée déterminée dans les conditions légales en vigueur, en particulier dans les hypothèses de remplacement ou de surcroît temporaire d'activité.

4.2 - Forme du contrat

La faculté de travailler à temps partiel est librement négociée par les parties au contrat, au moment de l'embauche.

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Il est établi, au plus tard, au moment de la prise de fonction du salarié.

Outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein, il mentionne :

- la qualification du salarié.
- la durée contractuelle hebdomadaire de travail (temps partiel hebdomadaire) ou mensuelle (temps partiel mensuel).
- les plages de planification possible, c'est à dire les périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés.
- la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine (temps partiel hebdomadaire) ou les semaines du mois (temps partiel mensuel).
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée de travail sont communiqués par écrit aux salariés.
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition et de la fixation des horaires, ainsi que de leur notification.

- la faculté de recourir aux heures complémentaires telle qu'elle résulte du présent avenant et les conditions de leur mise en oeuvre au plan individuel.
- le taux horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée de travail fixée au contrat, ainsi que des autres éléments de la rémunération.

Toute modification des dispositions contractuelles nécessite un avenant.

4.3 - Avenant au contrat

Toute modification du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant écrit, signé des deux parties, préalablement à sa mise en oeuvre.

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 temporaire majorant le nombre d'heures d'un salarié employé à durée indéterminée pourra être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié,
- suivi d'une formation par le salarié,
- accroissement temporaire d'activité,
- activité saisonnière pour les établissements situés dans les zones touristiques,
- période de vacances scolaires.

Le recours à un avenant dans les cas autorisés peut être envisagé, avec l'accord du salarié, dès lors que l'avenant a pour objet de porter la durée contractuelle au-delà du seuil initialement fixé au contrat, majoré du nombre des heures complémentaires possibles prévues au contrat, que l'employeur ait eu ou non recours en partie ou en totalité aux dites heures.

Il est précisé que les heures résultant d'un avenant temporaire sont nécessairement portées au programme de travail suivant les modalités décrites à l'article 4.9, l'avenant étant conclu antérieurement à cette programmation.

L'avenant doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, l'échéance, nécessairement fixée de date à date, sous réserve de l'alinéa suivant, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail qui pourra être modifiée dans les conditions décrites aux articles 4.8 et 4.9 du présent avenant. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Dans le cas du remplacement d'un salarié, l'avenant temporaire est conclu soit de date à date, soit pour la durée de l'absence du salarié remplacé. L'avenant temporaire prend fin, de plein droit à l'échéance fixée ou au retour du salarié remplacé. Le contrat de travail du remplaçant se poursuit aux conditions antérieures à l'entrée en vigueur de l'avenant.

4.4 - Durée contractuelle de travail

Sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat, le contrat de travail à temps partiel ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 20 heures pour un contrat hebdomadaire ou 86 heures 36 minutes pour un contrat mensuel. Toutefois, lorsque l'activité et la situation économique de l'entreprise le permettent, l'employeur s'efforce de porter, à la demande de chaque intéressé, le seuil des heures contractuelles à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel.

La limite des heures contractuelles s'entend heures complémentaires non comprises.

Les contrats qui, à la date d'extension du présent avenant, prévoient une durée de travail inférieure au seuil décrit ci-dessus sont portés audit seuil dans le délai maximum de douze mois à compter de cette même date, sauf demande expresse des salariés. La mise en oeuvre fait préalablement l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail et les nouvelles plages de planification possible prévues à l'article 4.5.

La durée de travail des nouveaux contrats conclus pendant ce délai est portée à ce seuil à l'échéance dite, dans les mêmes conditions qu'à l'alinéa précédent.

Au-delà de cette échéance de douze mois :

- les nouveaux contrats sont conclus dans le respect de ce seuil, sauf demande expresse du salarié,
- le salarié qui souhaite voir porter la durée contractuelle de travail au niveau de ce seuil en fait la demande par lettre.

L'employeur dispose de trois mois pour honorer la demande. La mise en oeuvre fait préalablement l'objet d'un avenant précisant la nouvelle durée du travail ainsi que les plages de planification possible prévues à l'article 4.5.

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 lui incombe, en outre, de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans le cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5.

4.5 - Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés

Afin de répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent pouvoir organiser leur temps en dehors des périodes de travail et à la nécessité pour l'employeur, dans un souci de bon fonctionnement de l'établissement, de connaître avec précision les périodes à l'intérieur desquelles le travail du salarié peut être planifié, le contrat de travail contient une clause intitulée « plages de planification possible », fixant ces périodes.

Ces plages de planification possible sont librement négociées lors de la conclusion du contrat de travail. Elles peuvent être modifiées par 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.

Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :

- seuil hebdomadaire = durée hebdomadaire de travail x 3,
- seuil journalier = 12 heures

« La durée hebdomadaire de travail » se définit comme :

- contrats hebdomadaires : la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat,
- contrats mensuels : la durée hebdomadaire moyenne obtenue par la formule :
durée mensuelle du contrat

4,33

En toute hypothèse, la durée effective du travail résultant de l'horaire fixé dans les conditions précisées à l'article 4.9 doit respecter les seuils légaux de durée et d'amplitude du travail. Elle doit, en outre, correspondre à la durée contractuelle de travail dont les modalités de calcul sont décrites à l'article 4.13, sous réserve des heures complémentaires éventuellement accomplies et dans le respect, notamment, des dispositions de l'article 5.

La répartition de la durée contractuelle de travail, la fixation des horaires ainsi que le recours éventuel aux heures complémentaires sont régis dans le cadre de ces plages de planification possible telles que prévues au contrat de travail, conformément aux dispositions du présent avenant.

Toutefois, pendant une période de trois mois suivant la conclusion du contrat et sous réserve de l'accord du salarié, celui-ci pourra voir ses horaires programmés en dehors de ces plages, dans la perspective notamment d'assurer sa formation aux divers postes de travail de l'établissement.

4.6 - Répartition de la durée contractuelle de travail

Pour les contrats de travail à temps partiel hebdomadaire, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les jours de la semaine. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacun des jours de la semaine.

Pour les contrats de travail à temps partiel mensuel, la répartition de la durée contractuelle de travail est effectuée sur les semaines du mois. La répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacune des semaines du mois.

La répartition de la durée contractuelle de travail, quelle que soit la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel), peut faire l'objet d'une modification dans les limites et conditions prévues aux articles 4.8 et 4.9 .

4.7 - Fixation des horaires de travail

Les horaires de travail, c'est à dire les heures de début et de fin de service, quelle que soit la nature du contrat de travail considéré (hebdomadaire ou mensuel), sont fixés et notifiés chaque semaine suivant les modalités et délais prévus à l'article 4.9 .

4.8 - Modification de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail

La modification éventuelle de la répartition de la durée contractuelle et des horaires de travail doit être expressément prévue au contrat.

Cette modification ne peut intervenir que dans le cadre des plages de planification possible prévues à l'article 4.5 qui déterminent ainsi la variation possible.

Le contrat doit en outre préciser les cas dans lesquels cette modification pourra intervenir, tels que, notamment : la variation d'activité, le changement d'affectation d'équipe en fonction des compétences requises, le remplacement pour départ, absence ou maladie d'un salarié.

La nouvelle répartition est notifiée au salarié dans les conditions énoncées à l'article 4.9 .

4.9 - Notification de la fixation des horaires de travail et notification de la modification de la répartition de la durée contractuelle du travail

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

La notification est opérée par affichage du programme de travail. Cet affichage précise chaque jour l'horaire de travail (heures de début et de fin de service) pour chaque salarié ou pour l'équipe avec, dans ce dernier cas, la composition nominative de l'équipe. Lorsque le salarié est absent, quel qu'en soit le motif, l'employeur porte à sa connaissance par tout moyen écrit le programme de travail.

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

Avec l'accord de l'employeur, deux salariés à temps partiel peuvent échanger au cours d'une même journée leur tranche horaire à condition que le nombre d'heures échangé soit identique. Cette modification, à l'initiative des salariés, doit être portée au programme de travail par l'employeur 48 heures au plus tard après l'affichage des horaires prévus pour l'ensemble du service. En cas de refus de l'employeur, le salarié peut demander les motifs de cette décision.

4.10 - Notification des jours de repos

Les jours et/ou demi-journées de repos hebdomadaires prévus à l'article 34 de la Convention Collective Nationale sont définis contractuellement ou, à défaut, notamment lorsque sont organisées des rotations de jours de repos, sont notifiés par voie d'affichage au moins six semaines avant l'événement.

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

4.11 - Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Les heures complémentaires sont payées au taux horaire contractuel et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie.

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.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée de travail 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.

Il est précisé que les accords d'entreprise portant au tiers de la durée contractuelle les heures complémentaires possibles, en cours de validité à la date d'extension du présent avenant, continuent de s'appliquer.

Cette proportion de 20 % s'apprécie par rapport à la durée contractuelle de travail sur la semaine ou le mois en fonction de la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le contrat de travail prévoit le recours aux heures complémentaires, le salarié pourra demander à l'employeur de suspendre ou limiter leur utilisation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et moyennant un préavis de 15 jours à compter de la date de présentation du courrier. Celui-ci devra préciser la date d'effet, ou la période fixée de date à date, pendant laquelle le salarié souhaite ne pas effectuer des heures complémentaires ou en réduire le volume.

Lorsque l'employeur envisage de recourir aux heures complémentaires, il en informe le salarié au moins trois jours avant. À cette occasion, le salarié est informé des motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires.

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

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

Les heures complémentaires peuvent ou non être incluses dans le programme de travail mentionné à l'article 4.9, pour la semaine considérée. Toutefois elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale de travail ou celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement. Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur, en méconnaissance des dispositions qui 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 douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué ».

Ce dispositif s'applique comme suit pour un contrat hebdomadaire : lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à deux heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

De même, pour un contrat mensuel, ce dispositif s'applique comme suit : lorsque la moyenne mensuelle des heures complémentaires effectuées sur trois mois consécutifs est supérieure à huit heures (même si sur certains mois aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée de travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues ci-dessus.

4.12 - Rémunération et mensualisation

Le salaire de base des salariés à temps partiel est proportionnel à celui d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

Le salaire correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisé conformément aux modalités suivantes :

a) Pour les contrats à temps partiel hebdomadaire, le salaire de base mensualisé est obtenu par la formule :

Nombre d'heures contractuel x 4,33 x taux horaire de base

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

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

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

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

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

4.13 - Calcul de la durée du travail

Le calcul de la durée du travail a pour objet de déterminer le nombre d'heures effectivement travaillées au regard de la durée de travail prévue au contrat.

a) - Contrat à temps partiel hebdomadaire

Le calcul du temps de travail effectué s'apprécie au terme de chaque semaine.

La durée du travail étant contractuellement fixée à la semaine, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle hebdomadaire sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11 .

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

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle hebdomadaire de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11 . Le nombre d'heures complémentaires s'apprécie au terme de la semaine.

b) - Contrat à temps partiel mensuel

Le calcul du temps de travail s'apprécie au dernier jour du mois civil.

La durée du travail étant contractuellement fixée au mois, le temps de travail effectué par le salarié ne peut dépasser la durée contractuelle mensuelle, sauf à recourir à des heures complémentaires dans les limites et suivant les modalités prévues à l'article 4.11 .

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

Il est précisé que le recours aux heures complémentaires est limité à 20 % de la durée contractuelle mensuelle de travail sous réserve des limites et modalités prévues à l'article 4.11 . Le nombre d'heures complémentaires effectuées s'apprécie au terme du mois civil.

4.14 - Absences

Les absences du fait du salarié pour des motifs tels que maladie, congés sans solde, absences pour raisons personnelles, etc..., font l'objet d'un décompte du nombre d'heures réel d'absence.

Le nombre d'heures réel d'absence correspond au nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, conformément à la répartition de la durée du travail figurant au contrat.

Le montant de la retenue sur salaire relative à ce type d'absence est obtenu par la multiplication du nombre d'heures d'absence par le salaire de base horaire contractuel.

Il est précisé que les heures d'absences ne doivent en aucun cas être planifiées à nouveau.

Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien de tout ou partie du salaire en fonction de la nature de l'absence et en application des dispositions légales ou conventionnelles, notamment celles visées à l'article 19 de la Convention Collective.

4.15 - Acquisition et prise des congés payés

Comme le salarié à temps plein, le salarié à temps partiel acquiert des droits à congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois pendant la période de référence, sous réserve d'avoir travaillé pendant au moins quatre semaines consécutives durant cette période. La période de référence qui sert au calcul des droits à congés payés s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le décompte des jours de congés payés s'effectue en jours ouvrables. Ce décompte court du premier jour normalement travaillé jusqu'à la veille du jour de reprise incluse, conformément au programme de travail visé à l'article 4.9 ou, en l'absence de programmation, à la répartition de la durée de travail figurant au contrat.

Il est précisé que l'acquisition des droits à congés, comme le décompte de ceux-ci, peuvent être réalisés en jours ouvrés sous réserve que les modalités en soient au moins aussi favorables que celles exprimées en jours ouvrables.

Lors de la prise de congés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés qui est égale au dixième des rémunérations perçues au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

Article 5

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

La journée de travail peut comporter, outre les temps de pause, et notamment la pause repas, rémunérés ou non, une seule interruption, quelle qu'en soit la durée.

Il est toutefois convenu que :

- à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à deux heures consécutives.
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à quatre heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande écrite du salarié.
- pour chaque interruption de plus de deux heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 25 % du minimum garanti (MG).

Article 6

Dispositions conventionnelles

(Modifié par avenant n° 26 du 14 juin 2000 étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001, et élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 17 avril 2001, JO 27 avril 2001, applicable à compter du 7 mars 2001)

- a)** Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la Convention Collective Nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction.
- b)** L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :
- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.
 - le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :
 - soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution,
 - soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.
- c)** Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail, n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente Convention Collective.

Article 7

Garanties individuelles

a) Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans le délai d'un an suivant la date d'effet de la transformation d'un temps plein en temps partiel, l'indemnité de licenciement, ou l'indemnité de départ à la retraite, est calculée, pour l'année qui suit la signature de l'avenant, sur la base de la rémunération à temps plein. Passé ce délai d'un an, elles sont calculées au prorata des périodes de temps complet et de temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

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

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

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

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

Article 8

Garanties collectives

a) Conformément aux dispositions de l'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) Le Comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, sont informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel.

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

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

Article 9

Temps partiel annualisé

Dans certaines circonstances, notamment liées à l'organisation du travail, le temps partiel annualisé peut présenter un intérêt pour le salarié comme pour l'entreprise. Les conditions de la mise en oeuvre de cette forme de temps partiel pourront être précisées ultérieurement par les partenaires sociaux. En toute hypothèse, est dès à présent affirmé le principe que seuls les salariés volontaires pourront être employés sur la base d'un contrat de travail à temps partiel annualisé.

Article 10

Représentation du personnel

En ce qui concerne l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de la durée du travail prévue au contrat.

Dans les établissements où le seuil de dix salariés n'est pas atteint, compte tenu de ce mode de calcul, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine, ou 73 heures 40 minutes par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'établissement.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou intérimaires pour surcroît de travail seront également pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

L'employeur établira et communiquera aux participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral un document indiquant le nombre d'heures mensualisées inscrit dans les contrats de travail.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature et en informent l'employeur.

Les parties entendent réaffirmer le principe que les heures de délégation sont prises pendant le temps de travail, dans toute la mesure du possible.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de la moitié pour l'utilisation des crédits d'heures auxquels il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein de l'entreprise. Le crédit d'heures utilisé en dehors du temps de travail n'a pas la nature juridique d'heures complémentaires.

Article 11

Commission de suivi et d'interprétation de l'avenant

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

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner le bilan de mise en oeuvre du présent avenant.

La commission de suivi et d'interprétation est saisie par écrit, par la partie la plus diligente. Elle se réunit dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception de la demande.

La commission de suivi et d'interprétation prévoit elle-même les conditions de son fonctionnement. Le secrétariat et l'établissement des comptes rendus sont assurés par le SNARR.

Les frais exposés par les représentants des organisations syndicales sont pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5c de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide, tel que modifié par l'avenant n° 13 du 9 mars 1995 étendu par arrêté du 19 juin 1995.

Article 12

Mise en place de l'avenant

Les dispositions légales ou conventionnelles globalement plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent avenant se 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 13

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur un jour franc après la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date, sous réserve de ce qui suit.

La mise en oeuvre du présent avenant est susceptible de modifier sensiblement l'organisation et le fonctionnement actuel des entreprises. Pour permettre à celle-ci de préparer dans de bonnes conditions la mise en application effective de ces dispositions, des délais maximaux de mise en oeuvre sont prévus comme suit :

- art. 4.3 relatif aux avenants : 3 mois après la date d'extension de l'avenant.
- art. 4.4 (cf. modalités prévues dans l'article).
- art. 4.5 relatif aux plages de planification : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.9 relatif notamment à la fixation des horaires : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.10 relatif à la notification des jours de repos : 6 mois après la date d'extension.
- art. 4.11 relatif aux heures complémentaires : 3 mois après la date d'extension à l'exception des trois derniers alinéas relatifs au réajustement des contrats en cas de recours régulier aux heures complémentaires, lesdits alinéas étant d'application immédiate.
- art. 4.14 , 4.15 relatifs aux absences et congés : 3 mois après la date d'extension.
- art. 5 versement de la prime d'interruption : applicable au 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension.

Article 14

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite Convention Collective.

Article 15

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 18 mars 1988.

Santé au travail et prévention des risques professionnels

Accord du 20 avril 2006

(Étendu par arr. 1^{er} déc. 2006, JO 17 déc.)

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Il témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en œuvre des dispositifs législatifs et 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 1er

Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la Restauration Rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, J.O. 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, J.O. 18 octobre 2001).

Article 2

Évaluation et prévention des risques professionnels

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

L'identification et l'évaluation a priori des risques relevant du périmètre de l'entreprise, sont les conditions indispensables

d'une prévention effective des risques et de la préservation de la santé au travail de tous les salariés.

L'évaluation des risques a pour objet d'appréhender, sous la forme d'un diagnostic préalable, systématique et exhaustif, l'ensemble des risques identifiables pour la sécurité et la santé des salariés.

Aussi, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de cette évaluation, sous la forme d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le document unique est mis à jour annuellement. Cette mise à jour est également réalisée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les représentants des salariés sont préalablement informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent.

Le document unique est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Article 3

Rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

3.1 Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est constitué dans les établissements qui occupent au moins cinquante salariés appréciés dans les conditions de l'article L. 620-10 du code du travail. Dans ces établissements, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du Code du travail.

3.2 Sans préjudice des dispositions légales il est rappelé le rôle essentiel de cette instance dans l'énoncé de ses 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 deux heures par mois dans les entreprises occupant jusqu'à 99 salariés, cinq heures par mois dans les entreprises occupant de 100 à 299 salariés, dix heures par mois dans les entreprises occupant de 300 à 499 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises occupant de 500 à 1 499 salariés, vingt heures par mois dans les entreprises occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les représentants du personnel au CHSCT, ou les délégués du personnel lorsqu'ils exercent les attributions du CHSCT, conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa du présent article, bénéficient, dans le respect des dispositions légales, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est axée notamment sur le sujet de la santé au travail.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, chaque formation doit avoir une durée maximale de cinq jours. Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations est de trois jours.

Cette formation sera organisée selon des modalités convenues entre l'employeur et les bénéficiaires. À défaut d'accord, les dispositions légales seront appliquées.

Article 4

Accueil des salariés

L'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène, de sécurité aux postes de travail et de sûreté alimentaire.

Dans le prolongement des travaux qu'il a déjà menés, le groupe de travail paritaire Santé au travail de la branche réalisera un «Guide d'accueil» qui recensera les risques les plus fréquents et présentera la meilleure façon de les éviter. Sauf si l'entreprise diffuse une documentation qui lui est propre, ce guide sera remis à tout salarié rejoignant le secteur de la restauration rapide. L'employeur est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire pour prendre connaissance de ce guide pendant le temps de travail.

Article 5

Formation à l'hygiène et à la sécurité

La dynamique d'amélioration de la santé au travail voulue par les partenaires sociaux repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

5.1 Pour sa part, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés notamment. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans ce cadre, le chef d'établissement organise notamment une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures ainsi qu'à la formation de sauveteur secouriste du travail, lorsqu'il y a plus de vingt salariés 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. À minima, le chef d'établissement vérifiera ce risque à l'occasion de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels dans son établissement.
- D'une manière générale, les nouveaux matériels sont choisis en considération du niveau de sécurité qu'ils présentent et de leur conception ergonomique.
- Les périodes de travaux doivent occasionner une gêne minimale pour les salariés. À ce titre, lorsque l'exploitation de l'établissement est interrompue, l'employeur privilégie la solution du transfert temporaire des salariés sur un autre établissement de l'entreprise situé dans le même secteur géographique. À défaut, il pourra mettre en œuvre le détachement des salariés auprès d'un autre employeur tel que envisagé par l'article 11 de la convention collective nationale de la restauration rapide, c'est à dire avec l'accord de chaque intéressé et pour une durée limitée. En dernier lieu, il pourra envisager, si les conditions sont remplies, de recourir au chômage partiel.

7.3 Le chef d'établissement veille, en fonction de la configuration des locaux, à mettre à disposition du personnel des vestiaires d'une surface convenable et adaptée aux locaux. Ces vestiaires sont dotés d'armoires individuelles. Les équipements sont choisis en tenant compte des besoins recensés compte tenu des modes vestimentaires et de vie des salariés. L'employeur veille au nettoyage régulier des armoires et à leur fermeture correcte.

Article 8

Programme triennal et convention d'objectifs

Le Groupe de travail paritaire santé au travail sera chargé de préciser les métiers et les postes présentant des risques spécifiques identifiés dans les entreprises de la branche à partir de l'examen des statistiques produites par la CNAM sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

À partir de ce bilan, le Groupe de travail paritaire définira les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels à réaliser dans le cadre de programmes triennaux de prévention.

Tous les trois ans, le Groupe de travail paritaire évaluera les actions de prévention menées dans la branche.

Enfin, le Groupe de travail paritaire santé au travail négociera d'éventuelles conventions d'objectifs avec les CRAM ou la CNAM, en lien avec le comité technique national (CTN).

Article 9

Groupe de travail paritaire santé au travail

9.1 Il est constitué un Groupe de travail paritaire santé au travail, chargé d'analyser les informations de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de définir les priorités en termes de santé au travail compte tenu de la spécificité des activités du secteur de la restauration rapide.

Ce Groupe s'inspire des conclusions des travaux réalisés avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) qui sont consignés dans un guide de prévention des risques professionnels du secteur de la restauration rapide.

9.2 La délégation salariale du Groupe de travail paritaire santé au travail est composée de deux représentants au plus par organisation syndicale représentative au plan national signataire du présent accord.

La délégation patronale comprend un nombre de représentants au plus équivalent. Elle désigne en son sein un représentant qui préside les réunions du Groupe.

Le Groupe de travail paritaire se réunit une fois par semestre pendant les 12 premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord puis une fois par an au-delà. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et à la demande de la majorité de ses membres, le groupe de travail paritaire peut être réuni à tout moment.

Les membres de la délégation salariale bénéficient des dispositions énoncées à l'article 5-C de la présente convention s'agissant des heures passées en réunion et des frais de déplacement.

Article 10 **Rôle de la médecine du travail**

Dans l'exercice de ses missions, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux.

Tout salarié bénéficie d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. Toutefois pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 241-49 III du code du travail.

Les salariés suivants bénéficient de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 du Code du travail, notamment :

- les salariés handicapés,
- les femmes enceintes,
- les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement,
- les salariés âgés de moins de 18 ans,
- les salariés de nuit.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la maîtrise des règles d'hygiène, nécessitant une surveillance renforcée de l'état de santé des personnes travaillant en cuisine et amenées à être en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires.

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins annuellement, sauf à ce que les conditions spécifiques de leur activité fassent bénéficier les salariés visés d'une disposition particulière (travail de nuit).

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52 est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de l'intervention préventive du médecin en milieu de travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Article 11 **Entrée en vigueur**

Article 11.1 - Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

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

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Une convention, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent accord de branche par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 11.2 - Révision

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

toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte, les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture de la négociation, seront maintenues,

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11.3 - Dénonciation

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

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-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 trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

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

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

Restauration rapide - Restauration rapide

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890