

Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988

Titre Ier : Conditions générales

Disposition préalable

Article

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 29 du 22 juin 2001 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-32/35 étendu par arrêté du 9 octobre 2001 JORF 18 octobre 2001.

La présente convention collective nationale conclue en application du titre III du livre Ier 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 3 B 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 pré-cuisiner, en vue de leur livraison immédiate, un certain nombre de plats culinaires destinés à la consommation à domicile.

Durée de la convention - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

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).

Mise en place de la convention collective

Article 3

En vigueur étendu

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

Modifications

Article 4

En vigueur étendu

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 (1) 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.

(1) Le terme « mixte » figurant à l'article 4 de la convention collective nationale auquel renvoie l'article 6 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

Titre II : Représentation du personnel

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

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 8 du 6 décembre 1991 étendu par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992 , élargi par arrêté d'élargissement du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993.

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 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 2e 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) ;

- deux repas par délégué (forfait : 92 F par repas) ;

- pour un délégué de la région parisienne :

- un repas (forfait : 92 F).

Les forfaits ci-dessus seront revalorisés dans le cadre d'un accord sur les salaires minima dans la branche.

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

Article 6

En vigueur étendu

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.

Comité d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

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

Cependant, chaque entreprise pourra négocier, avec les syndicats représentatifs, une structure adaptée à son organisation interne (1). Chaque entreprise attribuera par an et pro rata temporis une dotation d'au moins 0,60 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 (1).

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.

(1) La première phrase du deuxième alinéa de l'article 7 est étendue dans la limite des adaptations prévues et autorisées par la loi du 28 octobre 1982 relative aux comités d'entreprise. La deuxième phrase du même alinéa est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1er).

Délégués du personnel

Article 8

En vigueur étendu

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

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Article 9

En vigueur étendu

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.

Embauche

Article 10

En vigueur étendu

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.

Détachement temporaire

Article 11

En vigueur étendu

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.

Préavis et recherche d'emploi des contrats à durée indéterminée

Article 12

En vigueur étendu

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.

Indemnité de licenciement

Article 13

En vigueur étendu

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.

Travail des femmes

Article 14

En vigueur étendu

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 5e mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;

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

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

Emploi des jeunes

Article 15

En vigueur étendu

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

Emploi des travailleurs étrangers

Article 16

En vigueur étendu

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.

Emploi des handicapés

Article 17

En vigueur étendu

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.

Emploi des salariés sous contrat à durée déterminée

Article 18

En vigueur étendu

Il est régi par la législation en vigueur.

Maladie

Article 19

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 1er 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 paye, 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 par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

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

Accident du travail et maladie professionnelle

Article 20

En vigueur étendu

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.

Retraite complémentaire

Article 21

En vigueur étendu

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 (1).

La cotisation minimum légale est supportée à raison de :

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

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1er). (2) Taux exclus de l'extension (arrêté du 24 novembre 1988, art. 1er).

Régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés.

Article 22

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires ont souhaité :

- faire évoluer le régime de prévoyance de la branche de la restauration rapide par la mise en place d'un régime de garantie incapacité de travail ;
- développer les aides accordées aux salariés de la branche dans le cadre du fonds d'action sociale (FAS-RR).

Article 22. 1

Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dans les conditions ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective de la restauration rapide et affiliés, à titre obligatoire, au régime de sécurité sociale français, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 telles que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Un minimum de 3 mois d'ancienneté continue dans la profession est requis pour bénéficier des aides à caractère social gérées par le fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR).

Les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que défini à l'article 1er modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001

qui a élargi son champ à la restauration livrée, bénéficient des garanties et prestations dont les modalités sont régies au titre VIII "Régime de prévoyance complémentaire et action sociale" de la convention collective.

Article 22. 2

Financement des garanties de prévoyance et de l'action sociale

Le présent avenant 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 et incapacité de travail ;
- aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

A cette fin, les parties au présent avenant ont créé 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.

22. 2. 1. Montant et répartition des cotisations

La cotisation est obligatoire et fixée à 0, 312 % de la masse salariale brute du personnel affilié ; elle est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Répartition par risque	Employeur	Salarié
Décès	0, 056	0, 056
Rente éducation / Rente de conjoint	0, 015	0, 015
Incapacité	0, 054	0, 054
Portabilité	0, 005	0, 005
FAS-RR	0, 020	0, 020
Financement du paritarisme	0, 012	
Total	0, 162	0, 15

Cette répartition pourra être revue chaque année, lors de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22. 2. 2. Paiement de la cotisation

Le paiement des cotisations se fait 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 22. 3

Garanties de prévoyance

Les garanties sont les suivantes :

22. 3. 1. Capital décès :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire brut annuel de l'assuré ;
- marié, pacsé au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil : 200 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- par personne à charge : + 25 % du salaire annuel brut de l'assuré.

Sont considérés à charge au jour du décès ou de la consolidation de l'invalidité par la sécurité sociale :

- les enfants à charge du salarié jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition et jusqu'à leur 26e anniversaire sous conditions (poursuite des études, en apprentissage, en formation professionnelle, inscrits à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un premier emploi, employés en CAT ou en atelier protégé en tant que travailleurs handicapés), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la position fiscale, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint ou assimilé et non visées au précédent alinéa.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 mois du SMIC mensuel, sur la base de 151, 67 heures, en vigueur au moment du décès.

Le capital décès, à l'exclusion des majorations pour enfant à charge, sera versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé, au pacsé ou au concubin ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à la succession.

Les majorations pour enfant à charge sont versées aux enfants.

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, pacsé ou concubin, 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 décès du salarié.

22. 3. 2. Invalidité absolue et définitive (3e catégorie)

Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le participant reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité absolue et définitive majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Il bénéficie alors par anticipation du versement du capital décès suivant :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- marié, pacsé, concubin : 200 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- par personne à charge : + 25 % du salaire annuel brut de l'assuré,

auquel s'ajoute le versement d'un capital égal à 40 % de son salaire annuel brut pour le recours à l'assistance d'une tierce personne.

Ce versement met fin à la garantie décès.

22. 3. 3. Rente éducation

Une rente éducation est attribuée dès le décès ou dès la constatation d'une invalidité absolue et définitive (3e catégorie) du salarié :

- jusqu'au 10e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- du 10e au 14e anniversaire : 18 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- du 14e au 21e anniversaire ou 25e anniversaire si poursuite des études : 20 % du salaire annuel brut de l'assuré.

Elle est versée au conjoint, pacsé ou concubin 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 fixée par le conseil d'administration de l'OCIRP.

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 (3e catégorie) a été constaté par la sécurité sociale avant leur 21e anniversaire. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

22. 3. 4. Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à charge et en l'absence de remariage, de nouveau Pacs ou de situation de concubinage, il est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une rente de conjoint égale à 10 % du salaire annuel brut de l'assuré jusqu'à liquidation des droits à la retraite 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.

22. 3. 5. Frais d'obsèques

Si l'assuré n'a ni enfant à charge ni conjoint, pacsé ou concubin, il est 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.

22. 3. 6. Incapacité de travail

Est considéré en état d'incapacité de travail totale le participant qui se trouve dans l'incapacité physique d'exercer son activité professionnelle. Cet état doit être constaté par le médecin traitant et donner lieu au service des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de la maladie ou, s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, permettre d'obtenir les prestations prévues par la législation.

Lorsque l'assuré justifiant d'une ancienneté de 1 an est atteint d'incapacité temporaire totale telle que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la maladie telle que prévue aux articles 19 b et 20 de la convention collective, pendant une période maximale de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la portabilité des droits, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

22. 3. 7. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive et pour les garanties rente éducation et rente de conjoint, le salaire de référence correspond à la rémunération annuelle brute cumulée, ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois civils, ou s'il est en arrêt de travail au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, le salaire de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement ayant donné lieu à la prestation, et en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

22. 3. 8. Modalités de gestion

Les modalités de gestion autres que celles figurant dans le présent avenant sont régies par la convention d'assurance conclue entre l'organisme assureur désigné et les organisations professionnelles.

Article 22. 4

Paie des prestations

Les prestations sont payables dans un délai de 8 jours ouvrés 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 de 1 semaine.

Article 22. 5

Actions à caractère social

Afin de faire face aux besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont mis en place une action sociale, définie paritairement et destinée à assurer aux salariés de la branche, les aides suivantes :

- aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ;
- aides à caractère social attribuées sous conditions.

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 sont 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 sont instruits dans des conditions garantissant la confidentialité requise.

Article 22. 6

Fonds d'action sociale

Il a été créé, entre les organisations signataires, un fonds d'action sociale qui prend la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Le fonds d'action sociale :

- définit les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- détermine l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- instruit les dossiers d'action sociale.

Le fonds d'action sociale est administré par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires de l'avenant ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Le conseil d'administration du fonds d'action sociale élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires.

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

Il se réunit en tant que de besoin, et au moins 10 fois par an.

Lors de l'assemblée générale annuelle, le conseil d'administration se réunit pour analyser la situation économique du fonds d'action sociale et faire un point sur les réserves dont le niveau minimal ne peut pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22. 7

Financement du paritarisme

Pour permettre le fonctionnement du régime de prévoyance et du FAS-RR, une cotisation annuelle de 0,012 % sur la masse salariale brute du personnel affilié, à la charge de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des organisations professionnelles et syndicales signataires dans le cadre des coûts de cette action.

Son montant est réparti pour un tiers, et à parts égales, entre les organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant et pour deux tiers, et à parts égales, entre les organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires dudit avenant.

Article 22. 8

Portabilité des droits

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront du maintien des garanties de prévoyance dans le respect des dispositions fixées par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité.

Article 22. 9

Clause de désignation et collecte des cotisations

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de désigner l'ISICA comme organisme assureur des risques définis aux points 3. 1, 3. 2 et 3. 6 de l'article 3 du présent avenant, et l'OCIRP, comme organisme assureur des risques définis aux points 3. 3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du même avenant.

Il est rappelé néanmoins que cette désignation peut être dénoncée par les parties signataires à tout moment, moyennant un préavis de 6 mois.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées dans le délai de 5 ans à compter de la date d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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.

La collecte des cotisations correspondant au régime de prévoyance est confiée à l'organisme assureur désigné, ce dernier recevant les cotisations et gérant les risques définis aux points 3. 3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du présent avenant pour le compte de l'OCIRP.

D'autre part, les signataires du présent avenant décident, dans un but de simplification administrative, de confier la collecte de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale à l'organisme assureur désigné.

Article 22. 10

Révision des rentes en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien et le nouvel organisme assureur selon les modalités suivantes :

– l'ancien organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation jusqu'à leur terme dans les conditions définies dans la convention ;

– la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel assureur dans des conditions au moins identiques à celles prévues par la convention résiliée.

Article 22. 11

Pilotage du régime de prévoyance

22. 11. 1. Taux d'appel de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale

Compte tenu des résultats excédentaires, les parties signataires conviennent d'appeler la cotisation destinée à financer le fonds d'action sociale à 0 % pour les années 2010, 2011 et 2012.

Au terme de cette période, les parties signataires conviennent de se revoir pour décider, au vu de la situation des réserves du FAS, de l'éventuelle reconduction de ce taux d'appel.

22. 11. 2. Réserve de stabilité et compte de réserve spéciale

Les parties signataires conviennent de demander à l'organisme assureur de porter :

- la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du solde du compte de résultat ;
- le montant maximum atteint par la réserve à 130 % du montant des cotisations brutes de l'exercice.

Dès lors que ce maximum est atteint, les excédents de l'exercice sont affectés à un compte de réserve spéciale dont le montant maximum est égal à 70 % du montant des cotisations brutes de l'exercice.

Article 22. 12

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

22. 12. 1. Composition de la commission paritaire de surveillance

Elle est composée :

- d'un représentant et un suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de l'avenant ou y ayant adhéré ;
- d'un nombre égal de représentants et de suppléants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Les représentants de l'organisme assureur désigné peuvent assister, à la demande de la commission, aux réunions de la commission paritaire de surveillance en qualité de technicien et lui apporter toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

En outre, la commission paritaire de surveillance se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur nécessaire à la gestion et au suivi du régime.

Les membres de chaque collège sont désignés pour une période de 2 ans.

Lors de sa première réunion, la commission paritaire de surveillance élit un bureau comprenant :

- un président ;

- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président appartient alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs. Le vice-président appartient au collège « employeurs » lorsque le président appartient au collège « salariés » et au collège « salariés » lorsque le président appartient au collège « employeurs ». De même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

22. 12. 2. Missions de la commission paritaire de surveillance

Suivant un ordre du jour préalablement établi par le bureau et adressé 8 jours avant la tenue de la réunion à chaque membre, la commission paritaire de suivi :

- approuve le procès-verbal de la réunion précédente ;
- traite les litiges d'ordre administratif relatifs aux adhésions et aux sinistres qui lui seront soumis ;
- examine les questions d'ordre technique concernant l'application du régime de prévoyance ;
- étudie les données statistiques fournies par l'organisme assureur désigné ;
- examine chaque année, avant le 31 août, les différents comptes de résultat établis et présentés par l'organisme assureur désigné ;
- assure la promotion du régime de prévoyance en collaboration avec l'organisme assureur désigné ;
- examine les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts au minimum tous les 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

22. 12. 3. Fonctionnement de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance se réunit en tant que de besoin, et au moins 2 fois par an suivant un calendrier fixé pour l'année à venir.

Les services de l'organisme assureur désigné assurent le secrétariat administratif et adressent les convocations ainsi que l'ordre du jour au moins 8 jours avant la date prévue de réunion.

En dehors des dates fixées, la commission paritaire de surveillance se réunit, si cela est nécessaire, après accord du président et du vice-président. La convocation écrite et l'ordre du jour seront adressés 15 jours au moins avant la date de réunion.

Article 22. 13

Rapport annuel

L'organisme assureur établit un rapport annuel à l'attention de la commission paritaire de surveillance prévue à l'article 22. 12. Ce rapport portera sur les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

L'organisme assureur tiendra informés la commission paritaire et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés qu'il 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'organisme assureur pourra également, à la demande de la commission paritaire, établir chaque année, à l'attention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Régime de prévoyance et action sociale

Article 22

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires ont souhaité :

- faire évoluer le régime de prévoyance de la branche de la restauration rapide par la mise en place d'un régime de garantie incapacité de travail ;
- développer les aides accordées aux salariés de la branche dans le cadre du fonds d'action sociale (FAS-RR).

Article 22. 1

Champ d'application

Bénéficie du régime de prévoyance, dans les conditions ci-dessous définies, l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective de la restauration rapide et affiliés, à titre obligatoire, au régime de sécurité sociale français, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 telles que complétées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Un minimum de 3 mois d'ancienneté continue dans la profession est requis pour bénéficier des aides à caractère social gérées par le fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR).

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

Article 22. 2

Financement des garanties de prévoyance et de l'action sociale

Le présent avenant 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 et incapacité de travail ;

– aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

A cette fin, les parties au présent avenant ont créé 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.

22. 2. 1. Montant et répartition des cotisations

La cotisation est obligatoire et fixée à 0,312 % de la masse salariale brute du personnel affilié ; elle est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

Répartition par risque	Employeur	Salarié
Décès	0,056	0,056
Rente éducation / Rente de conjoint	0,015	0,015
Incapacité	0,054	0,054
Portabilité	0,005	0,005
FAS-RR	0,020	0,020
Financement du paritarisme	0,012	
Total	0,162	0,15

Cette répartition pourra être revue chaque année, lors de l'examen des résultats du régime de prévoyance et du FAS-RR.

22. 2. 2. Paiement de la cotisation

Le paiement des cotisations se fait 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 22. 3

Garanties de prévoyance

Les garanties sont les suivantes :

22. 3. 1. Capital décès :

– célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire brut annuel de l'assuré ;

– marié, pacsé au sens de l'article 515-1 du code civil, concubin au sens de l'article 515-8 du code civil : 200 % du salaire annuel brut de l'assuré ;

– par personne à charge : + 25 % du salaire annuel brut de l'assuré.

Sont considérés à charge au jour du décès ou de la consolidation de l'invalidité par la sécurité sociale :

– les enfants à charge du salarié jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition et jusqu'à leur 26e anniversaire sous conditions (poursuite des études, en apprentissage, en formation professionnelle, inscrits à l'ANPE préalablement à l'exercice d'un premier emploi, employés en CAT ou en atelier protégé en tant que travailleurs handicapés), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus, indépendamment de la position fiscale, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale ;

– les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint ou assimilé et non visées au précédent alinéa.

Toutefois, le capital décès ne peut être inférieur à 12 mois du SMIC mensuel, sur la base de 151, 67 heures, en vigueur au moment du décès.

Le capital décès, à l'exclusion des majorations pour enfant à charge, sera versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé, au pacsé ou au concubin ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux petits-enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut, à la succession.

Les majorations pour enfant à charge sont versées aux enfants.

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, pacsé ou concubin, 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 décès du salarié.

22. 3. 2. Invalidité absolue et définitive (3e catégorie)

Est considéré en situation d'invalidité absolue et définitive le participant reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité absolue et définitive majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Il bénéficie alors par anticipation du versement du capital décès suivant :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- marié, pacsé, concubin : 200 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- par personne à charge : + 25 % du salaire annuel brut de l'assuré,

auquel s'ajoute le versement d'un capital égal à 40 % de son salaire annuel brut pour le recours à l'assistance d'une tierce personne.

Ce versement met fin à la garantie décès.

22. 3. 3. Rente éducation

Une rente éducation est attribuée dès le décès ou dès la constatation d'une invalidité absolue et définitive (3e catégorie) du salarié :

- jusqu'au 10e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- du 10e au 14e anniversaire : 18 % du salaire annuel brut de l'assuré ;
- du 14e au 21e anniversaire ou 25e anniversaire si poursuite des études : 20 % du salaire annuel brut de l'assuré.

Elle est versée au conjoint, pacsé ou concubin 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 fixée par le conseil d'administration de l'OCIRP.

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 (3e catégorie) a été constaté par la sécurité sociale avant leur 21e anniversaire. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

22. 3. 4. Rente de conjoint

Si l'assuré n'a pas d'enfant à charge et en l'absence de remariage, de nouveau Pacs ou de situation de concubinage, il est versé au conjoint, pacsé ou concubin, une rente de conjoint égale à 10 % du salaire annuel brut de l'assuré jusqu'à liquidation des droits à la retraite 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.

22. 3. 5. Frais d'obsèques

Si l'assuré n'a ni enfant à charge ni conjoint, pacsé ou concubin, il est 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.

22. 3. 6. Incapacité de travail

Est considéré en état d'incapacité de travail totale le participant qui se trouve dans l'incapacité physique d'exercer son activité professionnelle. Cet état doit être constaté par le médecin traitant et donner lieu au service des prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de la maladie ou, s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, permettre d'obtenir les prestations prévues par la législation.

Lorsque l'assuré justifiant d'une ancienneté de 1 an est atteint d'incapacité temporaire totale telle que définie ci-dessus, il reçoit au-delà de la période d'indemnisation de la maladie telle que prévue aux articles 19 b et 20 de la convention collective, pendant une période maximale de 70 jours, 70 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la portabilité des droits, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

22. 3. 7. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive et pour les garanties rente éducation et rente de conjoint, le salaire de référence correspond à la rémunération annuelle brute cumulée, ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois civils, ou s'il est en arrêt de travail au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, le salaire de référence est reconstitué en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou l'événement ayant donné lieu à la prestation, et en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le participant aurait bénéficié.

22. 3. 8. Modalités de gestion

Les modalités de gestion autres que celles figurant dans le présent avenant sont régies par la convention d'assurance conclue entre l'organisme assureur désigné et les organisations professionnelles.

Article 22. 4

Paiement des prestations

Les prestations sont payables dans un délai de 8 jours ouvrés 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 de 1 semaine.

Article 22. 5

Actions à caractère social

Afin de faire face aux besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont mis en place une action sociale, définie paritairement et destinée à assurer aux salariés de la branche, les aides suivantes :

- aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ;
- aides à caractère social attribuées sous conditions.

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 sont 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 sont instruits dans des conditions garantissant la confidentialité requise.

Article 22. 6

Fonds d'action sociale

Il a été créé, entre les organisations signataires, un fonds d'action sociale qui prend la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Le fonds d'action sociale :

- définit les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- détermine l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- instruit les dossiers d'action sociale.

Le fonds d'action sociale est administré par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires de l'avenant ;
- un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Le conseil d'administration du fonds d'action sociale élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires.

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

Il se réunit en tant que de besoin, et au moins 10 fois par an.

Lors de l'assemblée générale annuelle, le conseil d'administration se réunit pour analyser la situation économique du fonds d'action sociale et faire un point sur les réserves dont le niveau minimal ne peut pas être inférieur à 2 années de prestations.

Article 22. 7

Financement du paritarisme

Pour permettre le fonctionnement du régime de prévoyance et du FAS-RR, une cotisation annuelle de 0,012 % sur la masse salariale brute du personnel affilié, à la charge de l'employeur, est affectée à l'indemnisation des organisations professionnelles et syndicales signataires dans le cadre des coûts de cette action.

Son montant est réparti pour un tiers, et à parts égales, entre les organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant et pour deux tiers, et à parts égales, entre les organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires dudit avenant.

Article 22. 8

Portabilité des droits

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront du maintien des garanties de prévoyance dans le respect des dispositions fixées par les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau interprofessionnel.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation et est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité.

Article 22. 9

Clause de désignation et collecte des cotisations

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de désigner l'ISICA comme organisme assureur des risques définis aux points 3. 1, 3. 2 et 3. 6 de l'article 3 du présent avenant, et l'OCIRP, comme organisme assureur des risques définis aux points 3. 3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du même avenant.

Il est rappelé néanmoins que cette désignation peut être dénoncée par les parties signataires à tout moment, moyennant un préavis de 6 mois.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées dans le délai de 5 ans à compter de la date d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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.

La collecte des cotisations correspondant au régime de prévoyance est confiée à l'organisme assureur désigné, ce dernier recevant les cotisations et gérant les risques définis aux points 3. 3, 3. 4 et 3. 5 de l'article 3 du présent avenant pour le compte de l'OCIRP.

D'autre part, les signataires du présent avenant décident, dans un but de simplification administrative, de confier la collecte de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale à l'organisme assureur désigné.

Article 22. 10

Révision des rentes en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien et le nouvel organisme assureur selon les modalités suivantes :

– l'ancien organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation jusqu'à leur terme dans les conditions définies dans la convention ;

– la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel assureur dans des conditions au moins identiques à celles prévues par la convention résiliée.

Article 22. 11

Pilotage du régime de prévoyance

22. 11. 1. Taux d'appel de la cotisation destinée au financement du fonds d'action sociale

Compte tenu des résultats excédentaires, les parties signataires conviennent d'appeler la cotisation destinée à financer le fonds d'action sociale à 0 % pour les années 2010, 2011 et 2012.

Au terme de cette période, les parties signataires conviennent de se revoir pour décider, au vu de la situation des réserves du FAS, de l'éventuelle reconduction de ce taux d'appel.

22. 11. 2. Réserve de stabilité et compte de réserve spéciale

Les parties signataires conviennent de demander à l'organisme assureur de porter :

- la quotité affectée à la réserve de stabilité à 100 % du solde du compte de résultat ;
- le montant maximum atteint par la réserve à 130 % du montant des cotisations brutes de l'exercice.

Dès lors que ce maximum est atteint, les excédents de l'exercice sont affectés à un compte de réserve spéciale dont le montant maximum est égal à 70 % du montant des cotisations brutes de l'exercice.

Article 22. 12

Commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance

Il est créé une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance.

22. 12. 1. Composition de la commission paritaire de surveillance

Elle est composée :

- d'un représentant et un suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de l'avenant ou y ayant adhéré ;
- d'un nombre égal de représentants et de suppléants des organisations syndicales d'employeurs signataires de l'avenant.

Les représentants de l'organisme assureur désigné peuvent assister, à la demande de la commission, aux réunions de la commission paritaire de surveillance en qualité de technicien et lui apporter toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

En outre, la commission paritaire de surveillance se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur nécessaire à la gestion et au suivi du régime.

Les membres de chaque collège sont désignés pour une période de 2 ans.

Lors de sa première réunion, la commission paritaire de surveillance élit un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président appartient alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs. Le vice-président appartient au collège « employeurs » lorsque le président appartient au collège « salariés » et au collège « salariés » lorsque le président appartient au collège « employeurs ». De même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

22. 12. 2. Missions de la commission paritaire de surveillance

Suivant un ordre du jour préalablement établi par le bureau et adressé 8 jours avant la tenue de la réunion à chaque membre, la commission paritaire de suivi :

- approuve le procès-verbal de la réunion précédente ;
- traite les litiges d'ordre administratif relatifs aux adhésions et aux sinistres qui lui seront soumis ;
- examine les questions d'ordre technique concernant l'application du régime de prévoyance ;
- étudie les données statistiques fournies par l'organisme assureur désigné ;
- examine chaque année, avant le 31 août, les différents comptes de résultat établis et présentés par l'organisme assureur désigné ;
- assure la promotion du régime de prévoyance en collaboration avec l'organisme assureur désigné ;
- examine les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts au minimum tous les 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

22. 12. 3. Fonctionnement de la commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance se réunit en tant que de besoin, et au moins 2 fois par an suivant un calendrier fixé pour l'année à venir.

Les services de l'organisme assureur désigné assurent le secrétariat administratif et adressent les convocations ainsi que l'ordre du jour au moins 8 jours avant la date prévue de réunion.

En dehors des dates fixées, la commission paritaire de surveillance se réunit, si cela est nécessaire, après accord du président et du vice-président. La convocation écrite et l'ordre du jour seront adressés 15 jours au moins avant la date de réunion.

Article 22. 13

Rapport annuel

L'organisme assureur établit un rapport annuel à l'attention de la commission paritaire de surveillance prévue à l'article 22. 12. Ce rapport portera sur les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application de l'avenant s'agissant de la prévoyance.

L'organisme assureur tiendra informés la commission paritaire et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés qu'il 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'organisme assureur pourra également, à la demande de la commission paritaire, établir chaque année, à l'attention des entreprises de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

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.

Hygiène et sécurité

Article 24

En vigueur étendu

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 1er 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 CHSCT 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.

Bulletin de paie

Article 25

En vigueur étendu

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 APE) ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui ;
- la période, le nombre d'heures, en différenciant les heures complémentaires, auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date de paiement ;
- les dates et le montant de l'indemnité correspondants lors de la prise du congé ;
- à compter du 1er 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.

Certificat de travail

Article 26

En vigueur étendu

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.

Promotion

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 34 du 12 juin 2003 art. 5 en vigueur le 1er juillet 2003 BO conventions collectives 2003-32 étendu par arrêté du 2 décembre 2003 JORF 12 décembre 2003.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

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

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

Cette période est notifiée, par écrit, à l'intéressé, qui perçoit pendant celle-ci une prime significative. En cas de passage d'un niveau à l'autre, cette prime sera au minimum égale à 50 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.

Départ à la retraite

Article 28

En vigueur étendu

1. Départ en retraite.

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 12, comme s'il s'agissait d'une démission (1).

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.

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

Titre IV : La durée du travail

Durée du travail

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 27 du 14 juin 2000 en vigueur 1 jour franc après l'extension BO conventions collectives 2000-33, *étendu avec exclusion par arrêté du 12 février 2002 JORF 22 février 2002* .

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 1er novembre 1999 pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

29.2. Durée annuelle du travail (1)

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 des jours non travaillés : ... 129

Total des jours travaillés : ... 236

Nombre d'heures travaillées (base 35 heures) : $236 / 5 \times 35 = 1\ 652$

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

- le total des jours non travaillés (129) est majoré du nombre de jours de compensation ;

- le total des jours travaillés (236) ou le nombre d'heures travaillées (1 652) est minoré de ce même nombre de jours de compensation ou de l'équivalent en heures.

29.3. Contrôle de la durée du travail (2)

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'émergence 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.

29.4. Temps de formation (3)

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.

29.5. Planification des horaires

La fixation des horaires d'une semaine donnée ainsi que la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail sont notifiées au salarié au moins 10 jours calendaires avant le début de la semaine concernée (4).

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 (4).

Ce programme ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié au plus tard 3 jours calendaires avant le début de la semaine civile de travail (4).

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 (4).

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunérée ou non, d'une durée minimale de 20 minutes.

29.6. Temps d'habillage et de déshabillage

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

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

a) Première contrepartie possible :

1. Bénéfice de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par an qui sont acquis et pris dans les conditions applicables aux jours de congés légaux et

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

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

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

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

b) Deuxième contrepartie possible (5) :

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

Ce régime peut être :

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

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

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

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

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

- l'ancienneté permettant d'ouvrir droit au régime ne peut dépasser 6 mois ;

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

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

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

1. Prend en charge les cotisations :

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

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

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

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

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

- qui intègrent les temps d'habillage et de déshabillage dans le temps de travail effectif ;

- qui prévoient d'autres contreparties dans le cadre d'un accord collectif ou d'établissement.

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

(2) Article étendu sous réserve de l'application des articles D. 212-18 et D. 212-19 du code du travail (arrêté du 4 juin 1999, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (arrêté du 4 juin 1999, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-4-1 et L. 212-4-8 du code du travail (arrêté du 4 juin 1999, art. 1er).

(5) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 12 février 2002, art. 1er).

Temps de repos entre deux jours de travail

Article 30

En vigueur étendu

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.

Heures supplémentaires

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 27 du 14 juin 2000 en vigueur 1 jour franc après l'extension BO conventions collectives 2000-33, *étendu avec exclusion par arrêté du 12 février 2002 JORF 22 février 2002* .

31.1. Définition

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

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

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

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

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

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

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

- dispositif d'horaires individualisés (cf. infra art. 33.4) : ont la nature d'heures supplémentaires les heures effectuées en plus de celles figurant au programme de travail tel qu'arrêté 3 jours au plus avant la semaine civile de travail considérée.

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

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

- soit la semaine commençant le lundi à 0 heure et s'achevant le dimanche à 24 heures (définition de l'administration),

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

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 1er novembre 1999. Il est ramené à 130 heures au 1er 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.

31.3. Imputation sur le contingent

et majorations des heures supplémentaires

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

- qu'à compter du 1er novembre 1999, les heures supplémentaires s'imputent sur les contingents visés à l'article 31.2 ;
- les majorations éventuelles dues entre la 36e heure et la 39e heure conformément aux dispositions légales ne sont applicables :
- qu'à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- qu'à compter du 1er janvier 2002 pour les autres entreprises ;
- les majorations dues au titre des heures effectuées au-delà de la 39e 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.

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.

Repos compensateur

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 25 du 15 avril 1999 en vigueur un jour franc après l'extension BO conventions collectives 99-14 étendu par arrêté du 4 juin 1999 JORF 11 juin 1999 élargi à la restauration livrée par arrêté du 28 juillet 1999 JORF 5 août 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.

Répartition du temps de travail

Article 33

En vigueur étendu

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.

33.1. Répartition hebdomadaire du temps de travail

La durée conventionnelle de travail visée à l'article 29 est répartie sur la semaine, de manière égale ou inégale, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux jours de repos. Sous cette réserve, elle pourra notamment être organisée sur moins de 5 jours.

A titre d'exemple :

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

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

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

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

A titre d'exemple :

1er 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 ;

2e 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 :

A l'initiative de l'employeur :

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

A l'initiative du salarié :

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

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

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

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

Ces jours de repos supplémentaire ne peuvent être accolés aux congés payés alloués en application de l'article L. 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'intérieure desquelles ces congés ne peuvent être pris en raison des contraintes liées à l'activité. En toute hypothèse, la durée totale de ces périodes ne pourra excéder, sur l'année civile, 20 semaines.

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

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

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 12 mois. Les dates de début et de fin de la période retenue de modulation doivent être précisées clairement.

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

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

B. - Décompte de la durée du travail

Le temps de travail que doit effectuer le salarié sur la période

de modulation lorsqu'elle est annuelle est défini à l'article 29.2 :

- 236 jours travaillés ou

- 1 652 heures.

Ces nombres sont minorés des jours ou heures suivants :

- jours éventuels de compensation au titre de jours fériés travaillés (cf. art. 40 de la convention collective nationale) ;

- repos compensateurs (cf. art. 32 de la convention collective nationale) ;

- absences, notamment pour maladie, recrutement ou départ en cours d'année ;

- jours de repos (cf. art. 33.2 de la convention collective nationale).

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

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

C. - Variation de la durée du travail

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

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

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

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

D. - Programmation indicative et délais de prévenance

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

La fixation des horaires s'effectue dans les conditions et délais de prévenance précisés à l'article 29.5 de la convention collective nationale.

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.

33.4. Temps partiel modulé

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 autoprogrammation 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.

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 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. art. 40 de la convention collective nationale) ;
- les jours d'absence notamment pour maladie, compensation au titre du crédit d'heures du dispositif de modulation, recrutement ou départ en cours de semaine ;
- les jours de repos (cf. art. 33.2 de la convention collective nationale).

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

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

D. - Autoprogrammation

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

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

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

E. - Nature des heures effectuées

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

F. - Rémunération

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

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

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

33.5. Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

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

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

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

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. A ce titre, ils sont exclus de toute référence à un horaire de travail.

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

33.5.2. Cadre autonome régi par un forfait jours

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

Il s'agit notamment :

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

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

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

- le nombre de jours à travailler par année dans le cadre du forfait jours ;
- l'engagement du cadre autonome d'organiser son temps de travail dans le respect des règles en vigueur s'agissant particulièrement de la durée du travail et du repos quotidien et hebdomadaire ;
- l'engagement du cadre autonome d'établir un planning prévisionnel de son emploi du temps et de tenir le décompte de son temps de travail ;
- le montant de la rémunération annuelle brute forfaitaire allouée au cadre autonome ;
- la tenue d'un entretien annuel de suivi.

Une fois déduits les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait, le nombre de jours travaillés ne peut excéder pour 1 année civile complète de travail 218 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il bénéficie également d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ou non, avec un minimum de 35 heures consécutives, conformément aux dispositions de l'article 34 de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

Afin de permettre un suivi régulier de l'organisation de son temps de travail, le cadre autonome doit communiquer à la fin de chaque mois à sa hiérarchie le planning de travail qu'il a suivi au titre du mois

considéré en distinguant les jours de repos hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait.

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

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

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

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

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

33.5.3. Autre personnel d'encadrement

Il s'agit principalement :

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

Ce personnel relève a minima de la catégorie " maîtrise ", niveau III, échelon 3, de la convention collective nationale, dans les conditions prévues à l'article 43.2 de la convention collective nationale.

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

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

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

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

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

Les heures supplémentaires 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.

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.

33.6.1. Salariés bénéficiaires

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

33.6.2. Tenue du compte

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

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.

33.6.4. Utilisation du compte épargne-temps

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

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

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

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé sauf accord de l'employeur. L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite

de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale d'une semaine.

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.

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.

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.

33.6.8. Cessation et transmission du compte

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

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

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

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte pour l'un des motifs énoncés à l'article R. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

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

Repos hebdomadaire

Article 34

En vigueur étendu

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 34

En vigueur non étendu

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.

En tout état de cause, la planification des jours de repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs sauf demande expresse du salarié et, dans ce cas, dans la limite de 10 jours consécutifs maximum.

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

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 28 juin 1990 étendu par arrêté du 21 septembre 1990 JORF du 5 octobre 1990, élargi par arrêté d'élargissement du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993.

a) Définition :

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée du travail fixée à l'article 29 de la présente convention.

Sont également considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail mensuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période de la durée du travail fixée à l'article 29 de la présente convention.

b) Mise en place des contrats à temps partiel :

Le travail à temps partiel peut être pratiqué après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspection du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sous réserve que l'inspection du travail en ait été préalablement informée.

c) Le contrat de travail :

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il est établi à l'embauche et mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;

- les conditions de modification de cette répartition qui doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Les parties pourront notamment s'entendre sur la possibilité pour le salarié de réserver certains jours de la semaine qui ne pourront être modifiés sans son accord ;

- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

d) Contrat fixant une durée de travail hebdomadaire inférieure à 17 heures :

Dans le cadre du travail à temps partiel, les entreprises affirment leur volonté de conclure principalement des contrats de travail d'une durée hebdomadaire supérieure à 17 heures. Le total des horaires effectués dans le cadre des contrats inférieurs à 17 heures ne pourra en aucun cas dépasser 10 p. 100 des horaires effectués par l'ensemble du personnel dans l'entreprise au cours d'une année civile.

En cas de conclusion d'un contrat dont la durée de travail est inférieure à 17 heures hebdomadaires, l'entreprise veillera à ce que le salarié puisse bénéficier d'une couverture sociale et en informera le salarié.

e) Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel :

1. Aucun salarié à temps partiel ne saurait effectuer au cours d'une même journée, un horaire inférieur à 2 heures de travail consécutif ; sauf sur sa demande écrite ;

2. Lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures seront obligatoirement consécutives, sauf demande écrite du salarié ;

3. Pour un salarié occupé à temps partiel effectuant un horaire de travail effectif supérieur à 4 heures au cours d'une même journée, chaque séquence de travail ne pourra être inférieure à 2 heures et ce travail journalier ne pourra donner lieu qu'à une seule coupure, sauf sur demande écrite du salarié ;

4. Avec l'accord de leur employeur, deux salariés occupés à temps partiel pourront 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 planning 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 pourra demander quels sont les motifs de sa décision.

f) Heures complémentaires :

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée fixée à l'article 29 de la présente convention.

1. Définition.

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Le salarié peut en refuser le principe lors de la négociation de son contrat.

2. Catégories.

Il existe deux catégories d'heures complémentaires :

1re catégorie : heures complémentaires effectuées à la demande de l'employeur et dont le nombre est fixé au contrat de travail, dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle.

Le salarié aura exceptionnellement la possibilité de refuser tout ou partie des heures complémentaires de 1re catégorie, moyennant un préavis de sept jours, sans que cette modification entraîne la rupture de son contrat de travail.

Cette possibilité de refus occasionnel des heures complémentaires est limitée à cinq fois par an et à trois fois par saison dans le cas des emplois saisonniers.

En tout état de cause, ce refus ne peut intervenir plus de deux fois au cours d'un même mois, sauf circonstances exceptionnelles.

2e catégorie : heures complémentaires soumises à l'accord du salarié, s'effectuant à la demande de l'employeur au-delà des heures complémentaires de 1re catégorie (1).

Le refus par le salarié d'effectuer les heures complémentaires de 2e catégorie ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

g) Rémunération :

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié, qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi correspondant dans l'entreprise ou l'établissement.

h) Statut collectif :

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits accordés par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages.

i) Durée du contrat de travail à temps partiel :

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat à durée indéterminée. Cependant, le recours au contrat à durée déterminée prévoyant une durée de travail à temps partiel est licite dans tous les cas prévus par la loi.

Dans cette hypothèse, le contrat à durée déterminée est un contrat écrit qui contient, outre les mentions énoncées au paragraphe c du présent article, toutes celles prévues par les textes légaux et conventionnels, régissant les contrats à durée déterminée.

j) Modification de la nature du contrat :

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, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes du salarié intéressé.

L'employeur porte les emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention d'obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre un emploi à temps plein.

Le passage d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein et réciproquement, nécessite un accord entre le salarié et l'employeur, constaté par écrit.

Le salarié acceptant le statut de salarié à temps plein ne conserve pas les avantages particuliers qui étaient liés à son statut de salarié à temps partiel.

k) Représentation du personnel :

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.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de la moitié par 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.

1) Garanties collectives :

1. Sous réserve des dispositions légales, compte tenu de la situation actuelle de l'emploi et dans la limite des moyens de contrôle dont elles disposent, les entreprises s'engageront à ne pas embaucher à temps partiel des salariés employés à temps plein par ailleurs ;

2. Le chef d'entreprise a l'obligation d'établir chaque année un bilan annuel du travail partiel réalisé par l'entreprise, pour discussion, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce bilan doit porter notamment sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés.

Lors de la réunion annuelle, au cours de laquelle est discuté ce bilan, le chef d'entreprise doit expliquer les raisons qui l'ont amené à refuser à certains salariés le passage du temps complet au temps partiel et vice versa.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux ;

3. 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 l'horaire inscrit dans leur contrat de travail.

Dans les établissements où le seuil de 10 salariés ne sera 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 h 50 par mois, seront pris en compte intégralement dans l'effectif de l'établissement.

Travail de nuit et indemnité de transport

Article 36

En vigueur étendu

a) Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit pour les salariés des niveaux I et II à une majoration du taux horaire de 25 p. 100.

b) Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs, 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 22 heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent article est en rapport avec la dépense engagée par le salarié.

L'employeur devra rembourser les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, sous un délai maximum de 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.

c) Les salariés dont plus de la moitié de la durée de travail effectif mensuel est comprise entre minuit et 6 heures, sur une période de 6 mois consécutifs, bénéficient sur leur demande d'une seconde visite médicale annuelle.

Après avis du médecin du travail, ces salariés auront en outre une priorité d'accès à un emploi dont plus de la moitié de la durée de travail effectif mensuel est comprise entre 6 heures et minuit. Cette priorité vaut pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Cette priorité est attribuée compte tenu des aptitudes des salariés intéressés.

Article 36-a

Travail de nuit et travailleur de nuit

Article 36-a-1 Définition du travail de nuit

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

Article 36-a-2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien dans la plage de nuit telle que définie à l'article 36-a-1 ;
- soit accomplit, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 360 heures de travail effectif dans la plage de nuit telle que définie à l'article 36-a-1.

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

Article 36-a-3

Durée du travail et pauses

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

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

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes (2).

Article 36-a-4

Contreparties

Article 36-a-4-1

Repos compensateur

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

Article 36-a-4-2

Majoration des heures de nuit

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.

A compter du 1er octobre 2014, toute heure effectivement travaillée entre minuit et 2 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 10 % pour les salariés des niveaux I, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Toute heure effectivement travaillée entre 2 et 6 heures du matin ouvre droit à une majoration du taux horaire de 25 % pour les salariés des niveaux I et II, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

A compter du 1er octobre 2014, 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, II, III et IV, qu'ils soient ou non considérés comme travailleurs de nuit.

Article 36-b

Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs, ses frais réels de taxi dans la limite d'un plafond de 20 € 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 22 heures, s'assurera que l'indemnité prévue au présent article est en rapport avec la dépense engagée par le salarié.

L'employeur devra rembourser les frais engagés par le salarié au titre du présent article, à présentation du justificatif, sous un délai maximum de 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

Surveillance médicale :

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

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

- a) Un travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 du code du travail atteste que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit ; cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible ; la fiche d'aptitude est renouvelée tous les 6 mois après examen du travailleur par le médecin du travail ;
- b) Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;
- c) En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- d) Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires ; ces examens sont à la charge de l'employeur.

Priorité d'emploi :

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

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

Egalité de traitement :

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

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

Respect des obligations familiales impérieuses :

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

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 :

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

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

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

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

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

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 6 décembre 2002, art. 1er).

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

Congés annuels

Article 37

En vigueur étendu

Les droits aux congés annuels sont déterminés par la réglementation en vigueur. L'affichage des congés payés doit être effectué au plus tard le 1er 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 1er mai et le 31 octobre ;
- les jours restants de ce même congé principal pris dans la période comprise entre le 1er 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, 4e 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 1er mai et le 31 octobre. Si est le cas, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Un congé sans solde, 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.

37.1 Don de jours de repos pour enfant gravement malade

Conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

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

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 38

En vigueur étendu

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

Congés spéciaux

Article 39

En vigueur étendu

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

Sans condition d'ancienneté ;

- mariage d'un salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès de la mère ou du père : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur : 1 jour ;
- décès des grands-parents : 1 jour ;
- journée défense et citoyenneté.

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et par

l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 et du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-43323).

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Jours fériés

Article 40

En vigueur étendu

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 1er mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées susmentionnées.

Article 40

En vigueur non étendu

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.

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

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

Fourniture des vêtements de travail et indemnité de blanchissage

Article 41

En vigueur étendu

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

- soit à la charge de l'employeur ;
- soit à la charge du salarié.

Dans ce dernier cas, le salarié recevra, en remboursement de ses frais, une indemnité de blanchissage égale à 3,32 % du minimum garanti en vigueur dans la restauration, soit à la date du présent accord 0,11 € par heure effectivement travaillée, dans la limite de 151,67 heures. Cette indemnité suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

Les repas du personnel

Article 42

En vigueur étendu

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° et 4° du paragraphe a du présent article ne pourra se faire unilatéralement par l'employeur, sans avis préalable des salariés ou de leurs représentants.

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

b) Durée de la pause repas :

Lorsque la durée de la pause repas fixée par l'entreprise est inférieure à 30 minutes, ce temps sera considéré comme temps de travail et payé comme tel. Toute pause dont la durée est supérieure ou égale à 30 minutes ne sera pas considérée comme temps de travail. Dans les entreprises ayant opté pour la formule des titres-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 1 heure de pointe définie au paragraphe c du présent article.

2. Tout salarié dont la tranche horaire de travail effectif ne couvre pas la tranche horaire de pointe définie au paragraphe c du présent article bénéficie du droit précédemment défini dès lors que sa durée de travail effectif au cours d'une même journée est supérieure ou égale à 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

Classification des postes

Article 43

En vigueur étendu

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 polyvalence de ses salariés.

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

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

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

Il en est de même pour les exigences de sécurité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Toute entreprise peut engager un salarié, à tout niveau et tout échelon quel qu'il soit, si sa qualification est conforme aux critères prévus à ce niveau et à cet échelon pour le poste donné.

2. Grille de classification

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

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

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

Niveau I :

- échelon A ;
- échelon B.

Niveau II :

- échelon A ;
- échelon B.

Niveau III :

- échelon A ;
- échelon B ;
- échelon C.

Niveau IV :

- échelon A ;
- échelon B ;
- échelon C ;
- échelon D.

Niveau V :

- échelon A ;
- échelon B ;
- échelon C.

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

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies

dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

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

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

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

Salaires minima par niveau

Article 44

En vigueur étendu

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 13e mois, prime de fin d'année, prime d'objectif, etc.).

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

Salaires minima garantis

(voir les salaires).

44.1. Prime annuelle conventionnelle

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

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

Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle tous les salariés, quels que soient leur contrat et leur statut sous réserve de satisfaire à la double condition de justifier de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et d'être inscrit à l'effectif.

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

Montant de la prime annuelle conventionnelle

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

(En euros.)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	120
De 3 ans à moins de 5 ans	150
5 ans et plus	220

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

Donneront également lieu à proratisation du montant de la prime annuelle conventionnelle les absences du salarié au cours des 12 mois précédant son versement, dans les cas suivants :

- absences injustifiées de plus de 3 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 4e jour ;
- absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11e ;
- congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11e jour ;
- congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dont bénéficient les étudiants ;
- absence en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

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

- congés légaux et conventionnels ;
- congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- arrêts de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, dès lors que leur caractère professionnel a été reconnu par la CARSAT.

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

- absence en raison d'un congé individuel de formation.

Modalités de versement

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

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

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

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

Révision

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

Article 44

En vigueur non étendu

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 13e mois, prime de fin d'année, prime d'objectif, etc.).

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

Salaires minima garantis

(voir les salaires).

44.1. Prime annuelle conventionnelle

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

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

Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle tous les salariés, quels que soient leur contrat et leur statut sous réserve de satisfaire à la double condition de justifier de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et d'être inscrit à l'effectif.

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

Montant de la prime annuelle conventionnelle

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

(En euros.)

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	170
de 3 ans à moins de 5 ans	200
de 5 ans et plus	270

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

Donneront également lieu à proratisation du montant de la prime annuelle conventionnelle les absences du salarié au cours des 12 mois précédant son versement, dans les cas suivants :

- absences injustifiées de plus de 3 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 4^e jour ;
- absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e ;
- congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e jour ;
- congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dont bénéficient les étudiants ;
- absence en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

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

- congés légaux et conventionnels ;
- congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- arrêts de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, dès lors que leur caractère professionnel a été reconnu par la CARSAT.

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

- absence en raison d'un congé individuel de formation.

Modalités de versement

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

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

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

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

Révision

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

Conciliation

Article 45

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre VI : Formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Voir l'avenant n° 36 du 7 mai 2004 :

Dans l'objectif de faciliter la lecture de la convention collective nationale de la restauration rapide, les parties signataires conviennent de créer un titre VI intitulé " Formation professionnelle " dans lequel seront regroupés les textes suivants :

-accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide du 14 décembre 1995 ;

-accord portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration rapide (CPNEFP-RR) du 20 décembre 1996 ;

-avenant n° 1 à l'article 4 de l'accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide du 5 mars 1997 ;

-avenant n° 28 relatif à l'évolution du personnel de niveau I de plus de 3 ans du 14 juin 2000 ;

-avenant n° 2 à l'article 4 de l'accord portant adhésion à un OPCA choisi par la branche professionnelle de la restauration rapide du 5 mars 1997 du 14 juin 2000 ;

-avenant n° 35 portant création du certificat de qualification professionnelle de responsable opérationnel du 26 septembre 2003,

ainsi que les textes à venir relatifs à la formation professionnelle.

ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION RAPIDE

Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

Article 2 Hiérarchie

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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 oeuvre 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 oeuvre une action de bilan de compétences ou de validation des acquis et de l'expérience.

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

Elles pourront être actualisées par les parties au présent accord, notamment à l'occasion de la négociation de branche qui a lieu tous les 3 ans.

Article 5 L'entretien professionnel

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel mis en oeuvre à l'initiative de l'entreprise. Les entreprises peuvent mettre en oeuvre cet entretien suivant un rythme annuel.

Les modalités de mise en oeuvre de cet entretien, qui peuvent également être fixées par accord d'entreprise, font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, de représentant, d'une information préalable du personnel.

En toute hypothèse, le salarié est informé préalablement de la tenue de l'entretien et dans un délai suffisant pour s'y préparer, qui ne peut être inférieur à 3 jours. Cet entretien se déroule sur le temps de travail. Le temps passé en entretien est rémunéré comme du temps de travail effectif.

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

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

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

- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail.

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

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

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

Article 6 La formation des salariés

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

Elle peut être mise en oeuvre 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.

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 des délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, dans les délais légaux requis, les documents prévus par le code du travail.

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

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 oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit

du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans le respect des dispositions légales applicables ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif conformément aux dispositions légales.

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

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 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

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

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation pro rata temporis, dès lors qu'ils comptent une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

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

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

6.2.2.2. Disposition transitoire.

Les salariés qui comptent 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 sont informés, au plus tard avant la fin du mois de mai 2005, des droits acquis (20 heures) et du fait qu'ils pourront les exercer à compter du 1er 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 120 heures sur 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions ci-dessus, dans la limite de 120 heures.

6.2.4. Actions prioritaires.

Les actions de formation mises en oeuvre 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 oeuvre des droits.

Les modalités et leur calendrier de mise en oeuvre 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 oeuvre :

- à l'occasion de l'entretien professionnel ou de tout autre entretien sollicité par le salarié ou initié par ce dernier suivant les modalités en vigueur dans l'entreprise, l'intéressé évoque avec l'employeur ses orientations en termes d'action de formation ;

- à la fin de la période consacrée aux entretiens, le salarié formalise sa demande par écrit. Outre la nature de la formation envisagée, il précise sur sa demande la date et les heures prévisibles de l'absence ainsi que les références de l'organisme dispensateur et le coût de la formation. Il appartient à l'employeur de préciser le délai accordé aux salariés sur l'année pour formaliser leur demande ;

- à défaut de réponse dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, le silence gardé par l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

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

- l'action de formation ne correspond pas aux priorités définies à l'article 4.2 du présent accord ;

- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en oeuvre 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 oeuvre compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise ;

- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au droit individuel à la formation pour l'année

considérée.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

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 oeuvre 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 (exemples : jours RTT, congés payés, congés sans solde...). Toutefois, pour des raisons particulières, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord convenir que la formation s'exerce, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Pour les travailleurs de nuit, l'exercice des droits au titre du droit individuel à la formation ne doit pas affecter le respect du temps de repos entre 2 journées de travail.

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 termes de droit individuel à la formation, des coûts indicatifs par type de formation pourront être arrêtés annuellement après consultation du comité d'entreprise dont l'avis sera éclairé par les réflexions de la commission formation. A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel seront consultés. En l'absence de représentation élue, le personnel sera informé préalablement des orientations arrêtées par le chef d'entreprise.

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

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

Dans une limite équivalente, les sommes versées à l'OPCA désigné par la convention collective de la restauration rapide, au titre du versement obligatoire lié à la mise en oeuvre 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. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

6.2.10.2. Démission.

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

6.2.10.3. Départ en retraite.

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

6.2.10.4. Changement d'employeur.

Tout salarié transféré en application de l'article L. 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 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 et qui est présent à l'effectif au 31 décembre 2005 bénéficie d'un droit acquis de 34 heures au titre du droit individuel à la formation. Les droits sont appréciés pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Les droits alloués seront mis en oeuvre à compter du 1er 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 oeuvre 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 1er janvier 2006.

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 oeuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation. **NOTA** : Arrêté du 13 juillet 2005 : Accord étendu, à l'exclusion : (1) - du dernier alinéa de l'article 6.2.1 (Bénéficiaires), étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, que le contrat de travail soit exécuté ou non. Le premier alinéa de l'article 6.2.2.1 (Le droit individuel à la formation/principe) de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquelles un accord collectif peut aménager la mise en oeuvre du droit individuel à la formation tant que le cumul des droits ouverts est égal à 120 heures sur six ans. Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 6.2.5 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, aux termes desquelles des priorités d'action peuvent être définies par accord collectif sans avoir pour effet de limiter les actions de formation à ces seuls cas.

Article 7 Professionnalisation

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

7.1. Contrat de professionnalisation

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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

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

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

- l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour les demandeurs d'emploi pour qui une professionnalisation s'avère nécessaire afin de favoriser leur retour dans l'emploi, qui suivent une formation figurant sur la liste établie par la CPNE ou en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ;

- lorsque la nature des qualifications visées l'exige (BTS, CAP ..) notamment en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme spécifique au métier de la restauration rapide ou conduisant à un tel métier.

- pour les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peuvent représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans la limite de 33 % de cette durée.

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

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

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

7.2. Périodes de professionnalisation

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

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

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

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

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

La liste des diplômes, des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles et des actions de formation accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation, ainsi que la liste des catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA sont définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE. Une fois établie, cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

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

7.3. Dispositions financières

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en oeuvre 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 Euros. Toutefois, ce montant sera modulable en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux au sein de la CPNE.

7.4. Tutorat

L'entreprise désigne un tuteur chargé de suivre les stagiaires accueillis en son sein au titre de l'un des contrats comportant une formation. Le tuteur désigné par l'employeur est un salarié volontaire, qualifié, choisi en fonction de ses aptitudes pédagogiques renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée, justifiant d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut être

tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés en contrat de professionnalisation.

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

- d'accueillir les stagiaires et de dresser un bilan de leurs acquis pré-professionnels permettant la mise en oeuvre d'une formation adaptée ;

- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;

- au terme du contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

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

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

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

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

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

7.5. Validation des acquis de l'expérience

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

Article 8 Passeport formation

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Les entreprises du secteur sont invitées à favoriser la mise en oeuvre 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 Egalité

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

Les actions de formation mises en oeuvre 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 22 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-7 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 6 octobre 2005.

11.1. Comité paritaire de pilotage

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

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

11.2. Observatoire

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

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

Cet observatoire met en oeuvre les travaux sur la base des orientations définies par le comité paritaire de pilotage compte tenu des financements obtenus par l'OPCA. A cet effet il se réunit au moins une fois par an. Pour la réalisation de ses missions, l'observatoire pourra recourir à des experts extérieurs.

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

11.3. Commission paritaire nationale de l'emploi

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

11.4. Financement

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

Article 12 Durée - Formalités - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu

12.1. Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er 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.

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.

12.3. Dénonciation

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

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

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, la dénonciation entraîne pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2004.

Titre VII : Activité de livraison

(1) Préambule

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 31 du 15 février 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-12-13 étendu par arrêté du 7 octobre 2002 JORF 17 octobre 2002.

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

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

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

Ils tiennent à réaffirmer l'importance des questions de sécurité qui doivent concerner chacun, employeur comme salarié.

Livraison en véhicule motorisé à deux roues

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant n° 31 du 15 février 2002 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2002-12-13 étendu par arrêté du 7 octobre 2002 JORF 17 octobre 2002.

46.1. Principes généraux

46.1.1. Personnel concerné.

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

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

46.1.2. Définition de la notion de salarié.

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

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

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

Dans cette hypothèse, l'entreprise qui choisit de sous-traiter la partie livraison de son activité devra obtenir de l'entreprise prestataire la garantie que toutes les personnes assurant la livraison sont bien salariées de cette entreprise et bénéficient au moins des mêmes garanties en matière de sécurité que celles résultant des dispositions de la présente convention collective. L'employeur en informera le CHSCT.

46.1.3. Rémunération.

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

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

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

Au terme du 12e 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. Equipement de travail.

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

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

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

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

Il appartient au salarié :

- de veiller à faire un usage normal de ces tenues ;

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

46.2.2. Equipement du véhicule à deux roues.

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

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

46.2.3. Entretien du véhicule à deux roues.

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

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

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

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

TITRE VIII : Régime de prévoyance complémentaire et action sociale

Bénéficiaires

Article 47

En vigueur étendu

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

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

Garanties de prévoyance

Article 48

En vigueur étendu

48.1. Capital décès

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

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut du salarié ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin notoire (1) : 200 % du salaire annuel brut du salarié ;
- par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire annuel brut du salarié.

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

Salaire de référence

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

Personnes à charge

Sont considérés à charge au jour du décès :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le participant est redevable d'une pension alimentaire au titre d'un jugement de divorce, étant entendu que les enfants posthumes donnent également droit à une majoration familiale ;

– les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint et non visées ci-dessus.

Bénéficiaires du capital décès

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

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

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

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

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

Concubin notoire

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

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

48.2. Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire (2) survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve de n'être ni marié, ni lié par un Pacs au jour de son décès, alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

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

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

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

Est considéré en invalidité absolue et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre soit une rente d'invalidité de 3e

catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

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

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire annuel brut du salarié ;
- marié, partenaire de Pacs, concubin notoire (3) : 200 % du salaire annuel brut du salarié ;
- majoration du capital pour recours à l'assistance d'une tierce personne : 40 % du salaire annuel brut du salarié ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire annuel brut du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès.

(3) Voir définition du concubinage notoire ci-avant

48.4. Rente éducation

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

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

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

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

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

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

Enfants à charge

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

48.5. Rente de conjoint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire (4), une rente de conjoint égale à 10 % du salaire de référence du salarié. La rente est versée jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite du bénéficiaire et au plus pendant 10 ans.

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

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

Le versement de la rente cesse en cas de mariage ou de Pacs ou de décès.

(4) Voir définition du concubinage notoire ci-avant

Salaire de référence

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

48.6. Allocation frais d'obsèques (garantie substitutive)

Si le salarié n'a ni enfants à charge, ni conjoint, ni partenaire de Pacs, ni concubin notoire (2), il sera versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ayant supporté les frais d'obsèques, à défaut à la personne physique ou morale ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale à la moitié du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès. La prestation est limitée aux frais réels.

48.7. Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, d'accident, d'accident de travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues aux articles 19. B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut, et ce pendant une durée maximale de 180 jours.

Un minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est requis pour bénéficier de la présente garantie.

Toutefois, en cas d'incapacité temporaire de travail pour cause d'accident du travail, le bénéfice de la présente garantie est accordé sans condition d'ancienneté. Lorsque cette incapacité ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur

la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Article 49

En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur.

Les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations en cas de rémunération totale ou partielle par l'employeur pendant la période de suspension du contrat de travail.

De même, elles sont maintenues moyennant paiement des cotisations pendant la période d'arrêt de travail telle que définie aux articles 19 B et 20 de la convention collective.

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

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

– si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

– s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 50.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Portabilité des garanties de prévoyance

Article 50

En vigueur étendu

Les garanties du régime de prévoyance définies à l'article 48 ci-dessus sont maintenues aux salariés en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime

obligatoire d'assurance chômage en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

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

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

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

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

A compter du 1er juin 2015, le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un emploi ;
- lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) au régime de prévoyance définies à l'article 54.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite ou l'évolution des modalités ci-dessus définies. Afin de disposer d'un recul de 18 mois, le premier bilan d'application sera dressé à l'occasion de la présentation des comptes afférents à l'exercice 2011.

Adhésion des entreprises

Article 51

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la restauration rapide, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée, ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

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

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

Les dispositions qui précèdent sont également applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.

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

Reprise des encours

Article 52

En vigueur étendu

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur :

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

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

Revalorisations

Article 53

En vigueur étendu

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

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

Cotisations des garanties de prévoyance

Article 54

En vigueur étendu

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

(En pourcentage.)

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(ARRÊTÉ du 17 février 2015 - art. 1)

Désignation des organismes assureurs

Article 55

En vigueur étendu

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

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance visées à l'article 48 du présent avenant, à l'exclusion des garanties rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques.

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

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur de la garantie rente éducation, rente de conjoint, frais d'obsèques, ISICA Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

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

Changement d'organismes assureurs

Article 56

En vigueur étendu

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs, ceux-ci maintiendront les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf accord exprès sur le transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur ; les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où le titre VIII de la convention collective serait dénoncé.

Action sociale

Article 57

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche professionnelle, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté continue dans la profession, bénéficient de prestations sociales, gérées paritairement, sous forme d'aides exceptionnelles pour les salariés confrontés à des situations difficiles ou par le versement d'aides à caractère social, destinées à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

L'objectif que s'est fixé la profession de mettre à la disposition des salariés de la restauration rapide une action sociale cohérente et efficace implique la participation de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche professionnelle au financement du fonds d'action sociale.

A cette fin, le 5 mars 1998, a été créée entre les organisations signataires une association ayant pour objet la gestion du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR) qui reçoit les sommes nécessaires à la mise en œuvre des actions à caractère social.

Dans ce cadre, cette association :

- définit les orientations de l'action sociale en fonction des besoins exprimés par les salariés de la branche professionnelle ;
- détermine l'affectation annuelle des ressources et des excédents ;
- instruit les dossiers d'action sociale et procède au versement des différentes aides.

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration composé de :

– un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi, signataires du présent avenant ;

– un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant.

Le conseil d'administration élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent et présentés par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant.

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

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

(En pourcentage.)

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,040*	0,020*	0,020*

(*) La cotisation action sociale est appelée à 0 % pour les années 2011,2012,2013.

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

Commission paritaire de suivi

Article 58

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la restauration rapide ayant également pour mission le suivi de l'action sociale de la profession.

La commission paritaire de suivi est composée des partenaires sociaux signataires du présent avenant, soit :

– un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;

– un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance et le fonctionnement du fonds d'action sociale ainsi que leur financement respectif.

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

Rapport annuel

Article 59

En vigueur étendu

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

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

Les organismes assureurs tiendront informés la commission paritaire de suivi et le fonds d'action sociale des éventuelles difficultés dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance et au fonds d'action sociale est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance et de la réussite dans la mise en œuvre de l'action sociale.

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