

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 42 DU 11 MAI 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : *ASET1051143M*
IDCC : *1501*

PRÉAMBULE

A l'issue de nombreuses réunions de négociation tenues depuis janvier 2008, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la restauration rapide ont souhaité, tout en procédant au maintien du taux global des cotisations :

- améliorer le régime de prévoyance des salariés de la profession, notamment en ajoutant une garantie incapacité de travail ;
- organiser le financement du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité instaurée 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 ;
- poursuivre le développement de l'action sociale en faveur des salariés de la profession dans le cadre du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS RR).

A cet effet, le présent avenant se substitue, à compter de sa date d'effet, aux dispositions de l'avenant n° 21 de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 et à celles des avenants s'y rapportant. Le présent avenant modifie l'article 22 et crée dans la convention collective un titre VIII intitulé « Régime de prévoyance complémentaire et action sociale » comprenant les articles 47 à 59.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001 qui a élargi son champ à la restauration livrée.

Article 2

Objet

L'article 22 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« Article 22

Régime de prévoyance et action sociale

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

Le titre VIII « Régime de prévoyance complémentaire et action sociale » de la convention collective nationale de la restauration rapide est rédigé comme suit :

« TITRE VIII

RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET ACTION SOCIALE

Article 47

Bénéficiaires

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

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

Article 48
Garanties de prévoyance

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⁾ ;

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

- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses petits-enfants, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à sa succession.

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

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

Concubin notoire

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

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

48.2. Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire ⁽¹⁾ survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve de n'être ni marié, ni lié par un Pacs au jour de son décès, alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

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

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

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

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

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

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

Ce versement met fin à la garantie décès.

48.4. Rente éducation

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

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

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

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

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

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

Enfants à charge

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

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

48.5. Rente de conjoint (garantie substitutive)

Si le salarié n'a pas d'enfants à charge, il sera versé au conjoint non séparé judiciairement, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ⁽¹⁾, une rente de conjoint égale à 10 % du salaire de référence du salarié. La rente est versée jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite du bénéficiaire et au plus pendant 10 ans.

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

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

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

Salaire de référence

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

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, accident, accident de travail, accident de trajet, 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 70 jours.

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

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

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.

Article 49

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

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

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

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

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

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

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

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 50

Portabilité des garanties de prévoyance

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

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

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

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

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

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

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

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

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

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

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

Article 51

Adhésion des entreprises

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

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

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

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

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

Article 52

Reprise des encours

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

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

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

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

Article 53

Revalorisations

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

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

Article 54

Cotisations des garanties de prévoyance

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 de cotisation	PART salarié	PART employeur
Décès, invalidité absolue et définitive	0,104	0,052	0,052
Rente éducation, rente conjoint, frais d'obsè- ques	0,044	0,022	0,022
Incapacité de travail	0,090	0,045	0,045
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, accident, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, constaté par un certificat médical, une exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire, tel qu'il est défini aux articles 19 B et 20 de la convention collective nationale de la restauration rapide, est épuisé.

Article 55

Désignation des organismes assureurs

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

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

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

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts visés à l'article 48 du présent avenant seront réexaminées par la commis-

sion paritaire, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 56

Changement d'organismes assureurs

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

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

Article 57

Action sociale

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

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

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.

Article 58

Commission paritaire de suivi

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

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

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

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

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

Article 59

Rapport annuel

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

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

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

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

Article 3

Date d'effet. – Durée. – Dénonciation, révision

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 2 et 4 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 11 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

