

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 43 DU 24 JANVIER 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET À LA PRIME ANNUELLE

NOR : ASET1150217M

IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Pour favoriser l'application des nouvelles dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère du travail, de l'emploi et de la santé sera sollicité à ce titre.

Les parties ont donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Salaires minima par niveau

A compter du 1^{er} janvier 2011, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis », qui comprend la grille des taux horaires minima garantis révisée en dernier lieu par l'avenant n° 41 du 18 juillet 2008 (étendu par arrêté du 2 décembre 2008, *Journal officiel* du 9 décembre 2008), sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} janvier 2011)
I	1	9,00
	2	9,08
II	1	9,30
	2	9,33
	3	9,36

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} janvier 2011)
III	1	9,48
	2	9,57
	3	10,40
IV	1	11,15
	2	11,45
	3	12,00
	4	13,00
RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE tous éléments de salaire confondus		
V	1	32 640
	2	36 720
	3	61 200

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Evolution de l'écart entre les niveaux I-1 et II-3

Les parties signataires :

- d'une part, s'engagent à maintenir l'écart entre les niveaux I-1 et II-3 à 4 % pour l'année 2012, sous réserve d'une revalorisation annuelle du Smic égale ou inférieure à 1,8 % ;
- d'autre part, conviennent de porter cet écart à 5 % au 1^{er} janvier 2013 et à 6 % au 1^{er} janvier 2014, sous cette même réserve d'une revalorisation annuelle du Smic égale ou inférieure à 1,8 %.

En cas de progression annuelle du Smic supérieure à 1,8 %, les parties signataires sont convenues d'ouvrir une nouvelle négociation.

Article 4

Evolution du niveau V-1

Les parties signataires conviennent que, au plus tard le 1^{er} janvier 2014, la rémunération minimale annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, du niveau V-1 devra être portée à 37 200 €, selon les modalités que chaque entreprise jugera les plus opportunes, compte tenu de sa situation. A cette date, le niveau V-2 sera également réévalué.

Article 5

Prime annuelle conventionnelle

Conscientes de l'importance de reconnaître la compétence et la fidélité des salariés qui s'inscrivent durablement dans les métiers de la restauration rapide, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle. Il s'agit aussi, par cette avancée majeure, de renforcer le pouvoir d'achat des salariés en complément de l'augmentation des minima conventionnels.

Il est ainsi créé un article 44.1 « Prime annuelle conventionnelle ».

« 44.1. Prime annuelle conventionnelle

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

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

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

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

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

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

Modalités de versement

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

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

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

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

Révision

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

Article 6

Régime de frais de santé

Les parties signataires expriment leur volonté commune de mettre en place un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé. Elles s'engagent donc à ouvrir une négociation.

A cette fin, elles conviennent du calendrier de réunions suivant :

- 25 février 2011 ;
- 30 mars 2011 ;
- 19 avril 2011 ;
- 13 mai 2011 ;
- 16 juin 2011.

Cette négociation portera sur les points suivants :

- niveau des garanties ;
- niveau des prestations ;
- répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
- délai de mise en œuvre.

Il est dès à présent convenu que les entreprises de la branche pourront contracter auprès des organismes habilités de leur choix. En tout état de cause, chaque entreprise veillera, lors de la mise en place ou révision du régime complémentaire frais de santé, à retenir les organismes habilités assurant pour l'ensemble des salariés un rapport équilibré entre les taux de cotisations et les prestations offertes telles que définies dans le cahier des charges conventionnel.

Les parties conviennent également de se faire assister, lors de cette négociation, par un ou plusieurs conseils extérieurs dont les honoraires seront pris en charge sur les fonds du paritarisme, conformément aux dispositions de l'accord du 22 juillet 2010 (étendu par arrêté du 21 décembre 2010, *Journal officiel* du 26 décembre 2010).

Ces conseils extérieurs seront choisis conjointement par les partenaires sociaux.

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

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

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

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

Fait à Paris, le 24 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FC CGT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFTD ;
INOVA CFE-CGC.