

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 44 DU 25 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET À LA DURÉE DU TRAVAIL
NOR : ASET1250981M
IDCC : 1501

PRÉAMBULE

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

Ils ont également convenu d'aborder certaines questions relatives à la durée du travail afin de mieux répondre aux besoins de la collectivité des salariés et des entreprises tout en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

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

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.

Les parties signataires conviennent, d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2012, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

A compter du 1^{er} avril 2012, 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° 43 du 24 janvier 2011 (étendu par arrêté du 26 avril 2011, *Journal officiel* du 3 mai 2011), 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} avril 2012)
I	1	9,22
	2	9,25
II	1	9,49
	2	9,50
	3	9,57
III	1	9,67
	2	9,73
	3	10,66
IV	1	11,38
	2	11,66
	3	12,20
	4	13,26
RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE tous éléments de salaire confondus		
V	1	33 500
	2	37 340
	3	61 200

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse d'une revalorisation du Smic au 1^{er} juillet, les parties signataires conviennent de se revoir courant septembre pour analyser l'incidence, sur les minima conventionnels, de cette revalorisation.

Article 4

Cadre autonome régi par un forfait jours

Afin de tenir compte des évolutions intervenues, notamment sur le plan législatif, les parties signataires ont souhaité compléter les dispositions conventionnelles relatives au forfait jours mises en place par l'avenant n° 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les dispositions de l'article 33.5.2 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 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. »

Article 5

Temps partiel

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité importante chaque jour, principalement deux périodes de forte affluence de 2 heures, et parfois moins, au moment du déjeuner et du dîner, le recours au temps partiel est une nécessité pour les entreprises.

Cette forme de travail doit toutefois être compatible avec les aspirations éventuelles du salarié et aller dans le sens d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle lui permettant notamment de mieux choisir ses horaires et leur répartition afin d'occuper éventuellement un second emploi ou de se livrer à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mode de fonctionnement et soucieuses de concilier les réalités économiques et les aspirations des salariés, les parties signataires conviennent d'inscrire ces principes dans un cadre bien défini et spécifique à l'activité de la restauration rapide.

Afin de répondre à la demande de certains salariés à temps partiel d'avoir une durée de travail supérieure, tout en tenant compte des besoins de fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent d'augmenter la durée contractuelle de travail minimale des salariés à temps partiel tout en restreignant les seuils des plages de planification possible.

Les parties rappellent qu'en vertu de l'article 7 c de l'avenant n° 24 l'employeur s'engage à favoriser, si l'activité le permet, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

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

A cet égard, l'employeur veille au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Article 5.1

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

A compter du 1^{er} octobre 2012, les parties signataires conviennent de porter la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié ou disposition légale.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 sont modifiées comme suit.

« Article 4.4

Durée contractuelle de travail

A compter du 1^{er} octobre 2012, sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat ou disposition légale, le contrat à temps partiel ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel.

La limite des heures contractuelles s'entend heures complémentaires non comprises.

La mise en œuvre fait préalablement l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail et les nouvelles plages de planification possible prévues à l'article 4.5 de l'avenant n° 24.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue à son contrat, soit du fait de sa situation personnelle.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale.

Il lui incombe, en outre, de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24. »

Article 5.2

Plages de planification

Les parties signataires conviennent de modifier les alinéas 3 et 4 de l'article 4.5 de l'avenant n° 24 intitulé « Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés » comme suit :

« Les plages de planification possible sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours de repos prévus à l'article 34 de la convention collective.

Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :

- seuil hebdomadaire : durée hebdomadaire de travail × 3, plafonnée à 75 heures ;
- seuil journalier : 12 heures. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 5.3

Heures complémentaires

Les parties signataires conviennent de porter le quota d'heures complémentaires à 33 % de la durée de travail prévue au contrat.

Les sept premiers alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 intitulé « Heures complémentaires » sont abrogés et remplacés comme suit :

« Article 4.11

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Les heures complémentaires sont payées au taux légal en vigueur et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie.

La faculté de recourir ou pas aux heures complémentaires ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après est librement négociée par les parties au contrat au moment de l'embauche ou lors de la signature d'un avenant au contrat.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Cette proportion de 33 % s'apprécie par rapport à la durée contractuelle de travail sur la semaine ou le mois en fonction de la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le contrat de travail prévoit le recours aux heures complémentaires, le salarié pourra demander à l'employeur de suspendre ou limiter leur utilisation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et moyennant un préavis de 15 jours à compter de la date de présentation du courrier. Celui-ci devra préciser la date d'effet, ou la période fixée de date à date, pendant laquelle le salarié souhaite ne pas effectuer des heures complémentaires ou en réduire le volume. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Le quota d'heures complémentaires repris à l'article 4.13 de l'avenant n° 24, paragraphes *a* et *b*, est modifié en conséquence.

Article 5.4

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Les parties signataires conviennent de revaloriser la prime de coupure et de porter sa valeur, à compter du 1^{er} juillet 2012, à 50 % du minimum garanti (MG), soit, à la date du présent avenant, 1,72 € par coupure supérieure à 2 heures et, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 50 % du minimum garanti, sans pouvoir être inférieure à 2 € par coupure supérieure à 2 heures.

Les dispositions de l'alinéa 2, point 3, de l'article 5 de l'avenant n° 24, intitulé « Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel », sont modifiées comme suit :

« A compter du 1^{er} juillet 2012, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 50 % du minimum garanti (MG). Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

A compter du 1^{er} janvier 2013, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 50 % du minimum garanti (MG), sans pouvoir être inférieure à 2 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 6

Développement de la formation professionnelle

Article 6.1

Droit individuel à la formation (DIF)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'assurer l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion et d'évolution de carrière des salariés à temps partiel.

Les parties conviennent d'intégrer, après le deuxième alinéa de l'article 6.2.1 « Bénéficiaires » de l'accord de branche du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle dans la restauration rapide le paragraphe suivant :

« A compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % d'un temps plein et justifiant de 1 an d'ancienneté

dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata. »

Les parties conviennent d'intégrer un dernier alinéa au sein de l'article 6.2.2.1 « Principe » de l'accord de branche du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle dans la restauration rapide.

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

Article 6.2

Certificat d'aptitude

Pour faciliter le développement du certificat d'aptitude et ainsi l'évolution des salariés du niveau I, justifiant d'une ancienneté de 2 ans, les partenaires sociaux s'engagent à mettre au point, au niveau de la branche, un formulaire de tests dont les thèmes ont été définis dans l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 et conviennent de la mise en place d'un groupe de travail paritaire courant 2012.

Article 7

Egalité hommes-femmes

Les parties signataires conviennent d'ouvrir, courant 2012, une négociation sur l'égalité hommes-femmes sur la base de l'examen de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée à partir des indicateurs pertinents retenus dans le cadre du rapport annuel de branche.

Cette analyse portera notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et de rémunération ;
- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 8

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Par exception, les dispositions relatives à la grille des minima entrent en vigueur dès le 1^{er} avril 2012, celles relatives à la prime de coupure entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2012 et celles relatives à la durée minimale contractuelle de travail des salariés à temps partiel entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

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

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

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

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.