

Brochure n° 3245

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE**

**AVENANT N° 45 DU 25 JANVIER 2013**

**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

NOR : ASET1350568M

IDCC : 1501

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les parties signataires souhaitent inscrire la branche professionnelle dans une démarche volontariste pour faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes culturels, qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle, et sensibiliser les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la restauration rapide, conforté par le profil sectoriel élaboré par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, a montré une situation plutôt équilibrée tout en mettant en évidence des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

## Article 1<sup>er</sup>

### *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

### *Egalité professionnelle en matière d'embauche*

Les employeurs veilleront à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression.

## Article 3

### *Egalité professionnelle en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs sont invités à :

- mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer les femmes vers des métiers traditionnellement masculins ;
- ouvrir aux hommes et valoriser les filières traditionnellement féminines ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 15 jours avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

## Article 4

### *Egalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilité.

L'entretien professionnel, tel que proposé dans l'accord du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle, doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

## Article 5

### *Egalité professionnelle en matière de rémunération*

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, si besoin, les mesures correctrices nécessaires.

## Article 6

### *Exercice de la parentalité*

#### Maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes et conviennent d'étendre le bénéfice d'un temps de pause rémunéré dès le 5<sup>e</sup> mois précédant la date présumée de l'accouchement.

L'article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » est modifié comme suit :

« 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 5<sup>e</sup> 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. »

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective de la restauration rapide relatif au travail de nuit.

#### Congé de maternité ou d'adoption

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majoration de sa rémunération correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

La salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. A cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation.

A son retour, la salariée a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise. Elle pourra également, si l'activité de l'entreprise le permet, demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Toute réponse négative devra être motivée.

La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

#### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

#### Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

A l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pour assurer son retour dans les meilleures conditions, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Il bénéficie de plein droit d'un bilan de compétences dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ainsi que d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le ou la salarié(e) sera informé(e) de cette possibilité.

### Article 7

#### *Equilibre vie professionnelle et vie familiale*

Les parties signataires invitent les employeurs à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Elles encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale. Ainsi, l'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

## Article 8

### *Rapport annuel de situation comparée*

Pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent élaborer un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur la base d'indicateurs pertinents précisés à l'article R. 2323-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-57 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet ce rapport, pour avis motivé, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique sur la situation économique de l'entreprise.

## Article 9

### *Suivi des indicateurs intégrés dans le rapport annuel de branche*

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche, les parties signataires conviennent d'intégrer dans le rapport annuel de branche de nouveaux indicateurs :

- nombre de femmes ayant pris un congé de maternité ;
- nombre d'hommes ayant pris un congé de paternité ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation.

## Article 10

### *Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 2 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 11

### *Dispositions finales*

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

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 du 18 mars 1988.

Le présent accord 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 25 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNARR.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FGTA FO.