

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

ACCORD DU 12 JANVIER 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550173M

IDCC : 1501

Entre :

Le SNARR,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte économique général difficile, caractérisé notamment par une croissance faible, les entreprises de la restauration rapide sont confrontées à une baisse marquée de la fréquentation des clients et du niveau des commandes. Cette baisse d'activité est par ailleurs amplifiée par une multiplicité croissante des offres de restauration, qui se concrétise par le développement d'une concurrence toujours plus accrue.

Elles doivent, en outre, s'inscrire dans un environnement administratif et réglementaire de plus en plus complexe, avec des niveaux de prélèvement élevés qui impactent leurs capacités à investir et à se développer.

Les partenaires de la branche, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité marquer leur volonté commune de s'inscrire dans le pacte de responsabilité proposé par le gouvernement.

Au regard des mesures d'accompagnement et de soutien intervenues ou annoncées, les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre le pacte de responsabilité selon les thématiques et les principes directeurs retenus dans le relevé de conclusions des réunions paritaires conclu en date du 5 mars 2014 au niveau interprofessionnel.

Elles souhaitent ainsi poursuivre leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors, et participer à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Les engagements pris étant indissociables des mesures intervenues ou annoncées, les parties conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglemen-

taires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

I. – Engagements en faveur de l'emploi

1.1. Engagements généraux en faveur de l'emploi

De manière générale, les engagements pris dans le cadre du présent accord visent à favoriser l'attachement des salariés aux métiers et aux entreprises de la restauration rapide. Ils ont également vocation à encourager leur évolution au sein de ces entreprises.

1.1.1. Privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée

Afin de créer une relation de travail durable basée sur une confiance mutuelle, de lutter contre la précarité et de favoriser la formation et l'évolution professionnelles, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à proposer, dans la mesure de leurs possibilités, un contrat de travail à durée indéterminée à tout salarié nouvellement recruté.

1.1.2. Renouveler les équipes

Dans un souci de préserver la qualité du service et les conditions de travail, et pour faire face aux besoins de renouvellement des équipes, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif de réaliser 50 000 embauches au cours de l'année civile 2015.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs d'embauches au titre de l'année 2016.

1.1.3. Créer des emplois nets

Au regard des perspectives globales de croissance et de développement, notamment par le fait d'ouverture de nouveaux établissements, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif de créer, au cours de l'année 2015, 3 500 emplois nets nouveaux.

Souhaitant s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du dernier trimestre de l'année 2015 pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les objectifs de création d'emplois au titre de l'année 2016.

Le nombre de création d'emplois sur l'année sera apprécié sur la base du bilan annuel de branche de l'AGEFOS PME au mois de juin 2016.

1.1.4. Organiser un parcours d'intégration

Dans la continuité des actions déjà menées par certaines entreprises de la branche, les parties considèrent qu'une intégration réussie des salariés nouvellement recrutés dans l'entreprise est un facteur clé pour assurer la poursuite du contrat de travail et sa pérennité dans le temps.

A cet effet et afin de créer les conditions nécessaires à une intégration réussie, les entreprises de la restauration rapide s'engagent à mettre en œuvre un parcours d'intégration dont bénéficiera chaque salarié nouvellement recruté en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2015.

Ce parcours consiste à mettre à la disposition du nouveau salarié tous les éléments nécessaires à sa bonne intégration. Il est défini au niveau de chaque entreprise en fonction de ses éventuelles spécificités et peut prendre des formes diverses comme la remise d'un livret d'accueil, la tenue d'une réunion d'information, la diffusion de vidéos, etc. La mise en place d'un support écrit d'intégration sera privilégiée autant que possible.

Le parcours d'intégration permet de faire découvrir l'entreprise au nouveau salarié, en lui présentant notamment ses métiers, son organisation, mais aussi les règles et procédures qui y sont en vigueur, en particulier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Il favorise la découverte et l'apprentissage par le nouveau salarié des compétences nécessaires à la réalisation des fonctions qui lui seront confiées, l'objectif étant de permettre au nouveau salarié d'acquérir rapidement un certain niveau d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de service à la clientèle. A ce titre, le parcours d'intégration prévoit une formation pratique et appropriée à la sécurité ainsi que l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

Enfin, le parcours d'intégration comprend l'identification d'une personne de l'entreprise dite « référent » dont le rôle est de contribuer au bon déroulement du parcours d'intégration du salarié nouvellement embauché.

Sur proposition de la hiérarchie, le référent est un salarié volontaire ; il possède des aptitudes à la transmission des savoirs et des compétences et suivra, dans la mesure du possible, une formation. Le référent appartiendra, si possible, au même service ou à la même équipe que le salarié, afin de mieux le former au poste et aux procédures de travail.

Le rôle de référent ne doit pas être confondu avec celui de tuteur. Le référent pourra, si le salarié le souhaite, s'intéresser à son environnement personnel (logement, transport, etc.).

1.2. Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de jeune tout salarié de moins de 25 ans.

Au regard du niveau élevé d'embauches de jeunes par les entreprises de la restauration rapide, au-delà des engagements généraux pris en termes d'emploi, les parties considèrent que des efforts complémentaires peuvent être portés sur la qualité de l'intégration du jeune au moment de son embauche, dans un souci de favoriser sa fidélisation et son maintien dans l'emploi. Elles conviennent à ce titre des dispositions suivantes pour les embauches de jeunes à intervenir à compter du 1^{er} avril 2015.

Afin de permettre l'acquisition du niveau de connaissances nécessaire pour occuper de manière satisfaisante le poste de travail et ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle, tout jeune bénéficie d'une formation initiale de qualité organisée par chaque entreprise de restauration rapide en fonction de ses éventuelles spécificités. Sera privilégiée une formation dispensée par des salariés dédiés ou expérimentés.

Aux fins d'évaluation de l'acquisition des connaissances, le jeune bénéficie dans les 6 premiers mois de son embauche d'un entretien de suivi avec un membre de sa hiérarchie, suivant des modalités définies par chaque entreprise. Avec l'accord de la hiérarchie, le référent peut être présent à cet entretien.

Chaque entreprise informe les salariés sur les possibilités de formation. Il s'agit notamment de présenter, selon des modalités librement définies, les formations existant dans l'entreprise et susceptibles d'être proposées par elle en fonction de ses besoins, des compétences identifiées et des possibilités d'évolution en interne.

1.3. Engagements spécifiques en faveur de l'emploi des seniors

Pour l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de qualifier de senior tout salarié de 45 ans et plus.

En lien avec l'évolution des métiers de la restauration rapide, l'importance croissante de la relation commerciale et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, en cohérence avec le dispositif de contrat de génération, les signataires souhaitent poursuivre la promotion de la présence des seniors dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les entreprises de la restauration rapide se fixent comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2017 10 % de seniors, toutes catégories professionnelles confondues, des effectifs de la branche.

Afin de respecter cet engagement, une campagne de communication sur les métiers de la restauration rapide, notamment en direction des salariés âgés, sera lancée au cours de l'année 2015 par le biais de l'observatoire des métiers de la branche.

Dans un souci de prévention, afin de promouvoir le bilan de santé gratuit de la sécurité sociale prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les parties conviennent que le salarié senior ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 années bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Il doit, pour ce faire, présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à son retour dans l'entreprise de sa présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

II. – Engagements en faveur de la formation

2.1. Développement de l'alternance

2.1.1. Agir en faveur de l'apprentissage

L'apprentissage participe de manière efficiente à la qualification de jeunes et à leur intégration durable dans la vie active.

Adhérent totalement à la philosophie et aux résultats de l'apprentissage, les parties signataires affichent l'objectif de développer dans la branche l'apprentissage, qui reste aujourd'hui encore assez faible du fait de nombreux obstacles qui freinent son développement.

Ainsi, en accompagnement d'actions tendant à la levée des obstacles au développement de l'apprentissage, les entreprises de la restauration rapide ont pour objectif d'augmenter le niveau des effectifs d'apprentis et de porter le pourcentage d'apprentis à 1,2 % des effectifs totaux au 31 décembre 2017.

Pour parvenir à cet objectif, les entreprises mettront en œuvre les moyens de leur choix.

La branche pourra de son côté renforcer les échanges et les partenariats sous toute forme avec l'Etat, les régions et les établissements de formation et/ou accompagner les CFA afin qu'ils adaptent leurs offres de formation aux métiers de la restauration rapide et à la diversité des besoins des entreprises de la branche.

2.1.2. Développer les relations avec les enseignants

Afin de promouvoir et faire découvrir les métiers de la restauration rapide, dans la continuité de l'accord-cadre de coopération signé avec le ministère de l'Education nationale en date du 13 mars 2012, les entreprises de la branche pourront accueillir des personnels de l'Education nationale en leur sein, dans le cadre, notamment, de stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ou de stages s'inscrivant dans la formation continue des enseignants.

2.2. Développement de l'employabilité

Les parties souhaitent favoriser l'employabilité à long terme des salariés de la branche en leur offrant les moyens de s'adapter aux évolutions de leur métier et d'accroître ainsi leurs capacités et compétences professionnelles.

Cette démarche consistera à inciter et à conduire les salariés à devenir acteurs de leur parcours professionnel, en leur permettant de diversifier leurs activités et en leur offrant, autant que possible, des perspectives d'évolution ou de nouvelles orientations professionnelles.

Ces engagements sont en cohérence avec les objectifs du contrat d'étude prospective en cours d'élaboration à l'initiative de la DGEFP, qui tendent à favoriser l'emploi et la formation en vue d'anticiper l'évolution des métiers.

Afin de renforcer et de développer l'employabilité des salariés, les parties s'accordent sur les mesures suivantes.

2.2.1. Promouvoir la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'accéder à un cursus de formation sans justifier d'un niveau d'études ou de diplôme requis.

Utile et efficiente pour le développement de l'employabilité des salariés, les entreprises de la branche s'engagent à communiquer et à promouvoir, par tous moyens adaptés, auprès de leurs collaborateurs les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Elles veilleront à faciliter le suivi du cursus par les salariés concernés.

2.2.2. Développer les parcours de professionnalisation

Les parties s'accordent sur le fait que la promotion interne doit être favorisée.

2.2.3. Permettre la mobilité externe

Pour permettre de favoriser la définition d'un projet professionnel, chaque entreprise, en fonction de sa spécificité et des mesures déjà mises en place, définit, en concertation avec le salarié, les moyens les plus adéquats en vue d'une reconversion professionnelle.

Afin de permettre à chaque salarié d'être informé sur son environnement professionnel et d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises, les entreprises de la branche s'engagent à promouvoir par tout moyen le nouveau service d'accompagnement des salariés, prévu par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et le recours au conseil en évolution professionnelle.

Les parties rappellent que dans le respect des conditions et limites applicables un salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences pris en charge par l'OPCA.

III. – Classifications

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'article 5 de l'avenant n° 48 relatif aux minimas conventionnels et au travail de nuit de se revoir pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Il est convenu qu'une première réunion aura lieu au cours du premier trimestre 2015.

Lors de cette première réunion de travail, elles définiront les moyens, la méthode, les orientations et le calendrier à mettre en œuvre pour conduire les travaux.

Les parties signataires conviennent de tout mettre en œuvre pour clore les travaux au plus tard le 30 juin 2016.

IV. – Investissements

En complément des engagements pris en matière d'emploi et de formation, les moyens dont pourraient disposer les entreprises de la restauration rapide au titre du pacte de responsabilité seront utilisés pour assurer le développement des entreprises de la branche.

Les entreprises privilégieront les investissements de nature à promouvoir le développement économique et social.

V. – Dialogue social

Les partenaires sociaux sont attachés à la qualité du dialogue social comme ils ont su en faire preuve par la signature de nombreux accords de branche ambitieux et novateurs.

Dans le cadre de la négociation du présent accord sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales ont présenté des demandes complémentaires.

Les partenaires sociaux sont convenus d'attendre l'issue des négociations interprofessionnelles sur la « modernisation du dialogue social » pour engager des discussions visant à prendre, le cas échéant, des mesures spécifiques complémentaires.

VI. – Suivi des engagements

Les parties signataires procéderont au suivi de l'application du présent accord et du niveau de réalisation des engagements pris.

Le suivi de l'accord est assuré par une commission de suivi.

La commission de suivi est composée de :

- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au sens de la loi et signataire du présent accord ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an.

Elle aura pour missions de suivre l'application du présent accord et la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

VII. – Non-cumul

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature.

Ainsi, elles s'accordent sur le fait que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature plus avantageuses pour les salariés seront applicables de manière exclusive. Elles conviennent également que les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles de même nature moins favorables ne se cumuleront pas avec les dispositions du présent accord, qui s'appliquera de manière exclusive.

VIII. – Durée de l'accord. – Révision. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2015 et prendra automatiquement fin le 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire tout effet.

En cas de difficulté d'application inhérente, par exemple, au contexte économique ou à des évolutions législatives, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles, afin de convenir d'éventuelles évolutions de l'accord.

Dans le courant du dernier trimestre de chaque année, les parties s'engagent à se rencontrer pour renouveler, le cas échéant en les adaptant, les engagements pris au regard des évolutions constatées.

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord, 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.

Chaque partie 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 avis 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.

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.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)