

**Avenant n° 66 du 28 avril 2023**

relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi,  
à l'attractivité et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2350617M

IDCC : 1501

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la branche. De plus, il est désormais légalement prévu que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) puisse également porter sur la qualité des conditions de travail.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions du 2 décembre 2022, du 13 janvier, 3 février, 4 avril et 28 avril 2023) afin d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au travail ainsi que dans le même temps la révision de la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient particulièrement attachés aux conditions de travail ainsi qu'à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'au temps et à l'organisation du temps de travail dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

C'est dans ce contexte et dans un souhait commun de continuer à améliorer les conditions de travail des salariés de manière globale ainsi qu'à renforcer l'attractivité dans le secteur de la restauration rapide que les organisations patronales et syndicales de salariés ont prévu la rédaction du présent accord.

## 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* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié 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).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'environnement de travail, de la santé des salariés et la nécessaire conciliation avec leur vie personnelle dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dès lors, compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

## Article 3 | *Congés spécial supplémentaire : autorisation d'absence pour enfant hospitalisé*

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant hospitalisé dont ils ont la charge.

En conséquence, les parties signataires souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, en cas d'hospitalisation de l'un de leurs enfants de 16 ans ou moins dont ils ont la charge, d'une autorisation d'absence exceptionnelle et rémunérée par l'employeur d'une durée de 3 jours par an, par enfant et par salarié.

À cette fin, il est créé un paragraphe supplémentaire à l'énumération des autorisations spéciales d'absence rémunérées prévues par l'article 39 de la convention collective nationale de la restauration rapide, modifié par l'avenant n° 49 du 3 avril 2015, par l'avenant n° 55 du 26 mars 2018 et par l'avenant n° 57 du 3 mars 2020 qui sera complété par le cas spécifique de l'enfant hospitalisé (en sus de celui d'ores et déjà prévu concernant l'enfant malade par le code du travail à l'article L. 1225-61), et rédigé comme suit :

« – en cas d'hospitalisation d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 3 jours par enfant et par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à

charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents. »

#### **Article 4 | Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Les parties signataires ont convenu de revaloriser le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires en le portant au niveau du contingent légal.

À la date de l'accord, le contingent est ainsi porté à hauteur de 220 heures par an.

L'article 31.2 de la convention collective est modifié en ce sens :

##### **« 31.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé comme suit pour toutes les entreprises de la branche de la restauration rapide, peu importe leur taille au niveau du contingent annuel légal d'heures supplémentaires.

Le montant du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé sur le niveau du contingent légal d'heures supplémentaires, soit à 220 heures par an à date du présent accord.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites de ce contingent sous réserve que le principe d'y recourir ait fait l'objet d'une information du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ces contingents après avis du CSE ou, à défaut, des représentants du personnel. »

#### **Article 5 | Conclusion de forfait jours pour les salariés au niveau IV échelon D de la grille de classifications**

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour un salarié positionné, selon la grille de classifications, au niveau IV échelon D de conclure une convention de forfait en jours.

Cette possibilité ne vaudra que :

- si leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D ;
- si compte tenu de la taille et des instances représentatives de l'entreprise, un accord d'entreprise permet d'y déroger.

##### **« 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 IV, échelon D, 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 à 120 % du minimum conventionnel défini pour le niveau IV, échelon D. »

## **Article 6 | Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération**

Les parties au présent accord souhaitent permettre aux jeunes travailleurs ayant au moins 16 ans et moins de 18 ans d'être rémunérés au minimum au niveau du Smic.

Compte tenu des particularités du secteur de la restauration rapide et plus particulièrement de l'ouverture des restaurants les week-ends et les jours fériés les parties signataires souhaitent améliorer la qualité de vie au travail ainsi que l'attractivité du secteur.

Ainsi, afin de permettre aux salariés permanents de bénéficier plus facilement d'un repos les jours fériés, les jeunes travailleurs d'au moins 16 ans et de moins de 18 ans sont autorisés à travailler les jours fériés légaux.

À cette fin, le titre de l'article 15 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

### **« Article 15 | Emploi des jeunes »**

En outre, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 37.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :

« Tout jeune travailleur, âgé d'au moins 16 ans et ayant moins de 18 ans sera rémunéré au minimum au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Afin de renforcer l'attractivité du secteur et permettre aux salariés permanents de bénéficier plus aisément des jours fériés, les jeunes travailleurs susmentionnés sont autorisés à travailler les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. »

## **Article 7 | Jours de repos**

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche de la restauration rapide, les parties signataires souhaitent permettre aux salariés travaillant à temps complet de bénéficier d'au moins 8 week-ends de repos, hors congés payés, sur la période allant de la date du présent accord (28 avril 2023) jusqu'au 31 décembre 2024.

Un week-end s'entendant comme les deux jours consécutifs suivants :

- vendredi et samedi ;
- samedi et dimanche ; ou
- dimanche et lundi.

À cette fin, est introduit l'alinéa suivant à l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide :

« Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends, hors congés payés, sur la période allant de la date de l'accord – 28 avril 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. »

À l'issue de cette période de test et dans le but de pérenniser cette pratique, une analyse paritaire (via le rapport de branche notamment et par l'envoi d'une enquête) sera effectuée pour décider de la poursuite ou non de ce dispositif et le cas échéant de ses nouvelles modalités.

## Article 8 | Cotisation FAS-RR

Les parties au présent accord souhaitent pérenniser et approfondir leur engagement dans le développement de l'action sociale en augmentant de 50 % la part de la contribution patronale au fonds d'action sociale (FAS-RR).

Cette augmentation a pour effet de porter à 0,03 % le taux de la contribution patronale au fonds d'action sociale.

À cette fin, le titre de l'article 57.1 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

« 57.1. Fonctionnement du fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR) et prestations

Le taux de cotisation sur les salaires bruts est défini comme suit et réparti entre l'employeur et le salarié :

Action sociale	Taux de cotisation	Part salarié	Part employeur
	0,05062 <sup>(1)</sup>	0,020 <sup>(1)</sup>	0,030 <sup>(1)</sup>

Les cotisations sont dues dès la date d'entrée en entreprise et sont réglées par trimestre à terme échu. Cette disposition s'impose à toutes les entreprises et les salariés de la branche. »

## Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, 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 l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant.

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 et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)