

**Avenant n° 1 du 8 novembre 2024**

à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024  
relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi  
des travailleurs, travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail

NOR : ASET2550127M

IDCC : 1501

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

**SNARR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales de la branche restauration rapide (IDCC 1501) ont ouverts des négociations en janvier 2024 afin de valoriser l'implication des salariés du secteur et de s'inscrire dans une amélioration des conditions de travail et d'emploi de ces derniers.

Ces négociations ont abouti à la signature de trois accords :

- l'avenant 67 relatif aux minima conventionnels ;
- l'avenant n° 68 relatif à la prime annuelle conventionnelle ;
- l'avenant n° 69 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi des travailleurs et travailleurs de nuit et à la qualité de vie au travail.

Une fois signés et notifiés à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche, ces accords ont fait l'objet d'une procédure d'extension. Les avenants n° 67 et 68 sont à ce jour étendus (bénéficiant d'une procédure accélérée), l'avenant n° 69 est aujourd'hui en cours d'extension.

L'avenant n° 69 organise en son article 4 la possibilité pour les salariés positionnés au statut cadre de renouveler la période d'essai d'une durée au maximum égale à la moitié de la durée de la période initiale :

**« Article 4 | Période d'essai : possibilité de renouvellement pour les salariés cadres**

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'organiser, pour les salariés étant positionnés au statut cadre, un renouvellement de leur période d'essai. Cette durée de renouvellement pourra être d'une durée au maximum égale à la moitié de la durée de la période initiale.

Afin d'inscrire cette possibilité dans la convention collective nationale de la restauration rapide et de mettre cette disposition en conformité avec loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 modifiant la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, l'article 9 est modifié comme suit :

**“Article 9 | Période d'essai**

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés embauchés au niveau III ;
- 1 mois pour les autres ouvriers et employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d'essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement.

Tout salarié dont la période d'essai est supérieure à 2 mois bénéficie, en cas de rupture de cette période d'essai, d'un délai de prévenance de 8 jours.” »

La mesure inscrite dans l'avenant matérialise ainsi le souhait des négociateurs. Toutefois par la reprise de l'article de la convention collective nationale de la restauration rapide datant de 1988, une évolution législative datant de 2008 (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail) n'a malheureusement pas été modifiée dans l'article 9 faisant référence à la période d'essai des contrats à durée indéterminée.

Les organisations syndicales et patronales ont souhaité rectifier la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. Elles s'entendent sur la rédaction suivante :

**« Article 9 | Période d'essai**

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment sans préavis ni indemnité. La période d'essai terminée, l'engagement est réputé conclu ferme.

Conformément aux dispositions légales et en tenant compte des spécificités du secteur, la durée initiale maximale de la période d'essai est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

– 2 mois pour les employés.

Il sera possible de prévoir pour les salariés cadres la possibilité de renouveler la période d’essai, au maximum, de la moitié de sa durée initiale. Par conséquent, celle-ci ne pourra dépasser la durée de 6 mois en cas de renouvellement. »

*Fait à Paris, le 8 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)