

Avenant du 12 mars 2025

à l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024

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

NOR : ASET2550433M

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,

Préambule

Les organisations syndicales et patronales de la branche de la restauration rapide ont constaté l'absence d'une clause spécifique aux très petites entreprises (TPE) dans l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 signé le 30 avril 2024.

Les parties signataires conviennent en conséquence des dispositions suivantes :

1. Au sein de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024, les organisations syndicales et patronales ont rectifié la rédaction de l'article 9, conformément aux négociations qui se sont déroulées. La rédaction suivante a été adoptée :

« 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. »

2. Par ce présent avenant et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales et patronales s'entendent sur le fait que les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 à l'avenant n° 69 du 30 avril 2024 ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelle que soit leur taille, y compris aux très petites entreprises (TPE), pour les raisons ci-dessous.

La durée de la période d'essai, telle que définie dans l'article 9 ci-dessus, est en effet adaptée aux besoins et aux spécificités des entreprises de toutes tailles, y compris celles de moins de 11 salariés (TPE), compte tenu :

- du principe d'égalité de traitement : la période d'essai vise à permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son poste et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent. Cette nécessité est commune à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ;
- de l'absence de contraintes excessives pour les TPE : les durées de période d'essai retenues dans l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 restent conformes aux durées maximales légales fixées par le code du travail (art. L. 1221-19). Ces durées offrent aux TPE une flexibilité suffisante sans générer de contraintes administratives ou de complexité supplémentaire.

L'ensemble des dispositions de l'avenant n° 1 du 8 novembre 2024 sont par conséquent applicables à toutes les TPE de la branche.

Fait à Paris, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)