

Avenant n° 71 du 12 mars 2025
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550435M

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 :

Préambule

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser et renforcer la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 et poursuivie par l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017, en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Il est à noter que ce présent avenant n° 71 annule et remplace l'avenant n° 70 signé le 4 octobre 2024 au sein de la branche de la restauration rapide (IDCC 1501).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des entreprises, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose.

En outre, il est rappelé, comme le prévoit l'article L. 2253-1 du code du travail, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur 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'accès à l'emploi, 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 et au titre des conditions de travail et d'emploi ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur ambition d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant met fin et remplace l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 en toutes ses dispositions.

Article 1^{er} | 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, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO 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, JO du 18 octobre 2001).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent également intégralement aux entreprises de moins de 11 salariés (TPE). Toutefois, afin de prendre en compte leurs spécificités, certaines modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées, sans remettre en cause les principes fondamentaux de l'égalité professionnelle.

1. Sensibilisation et formation simplifiées

Les TPE peuvent organiser des actions de sensibilisation sous forme de réunions d'équipe ou de diffusion de supports simplifiés, en l'absence d'une structure RH dédiée.

2. Dialogue direct avec les salariés

En l'absence de représentants du personnel, les TPE peuvent organiser le suivi des mesures de lutte contre les discriminations et le harcèlement par un dialogue direct avec les salariés.

3. Mesures adaptées aux ressources disponibles

Lorsqu'une obligation issue du présent avenant engendre une charge excessive pour une TPE, celle-ci peut proposer des alternatives conformes aux objectifs du texte, après consultation de ses salariés.

4. Engagement dans la lutte contre le sexisme

Les TPE sont encouragées à désigner un référent interne ou un contact identifié pour signaler tout comportement inapproprié, même en l'absence d'un comité social et économique (CSE).

Article 2 | *Lutte contre le sexisme, les agissements sexistes, les situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes*

2.1. Rappel des dispositions applicables

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme, agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toute leurs formes énoncées aux articles L. 1142-2-1, L. 1321-2, L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail.

À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que :

- le sexisme est une attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, sur le genre d'une personne liée aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait fondamentalement supérieur à l'autre ;
- les agissements sexistes se caractérisent par le fait d'avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en fonction du sexe de la personne, de manière volontaire ou involontaire. Ils peuvent, par exemple, consister en des remarques renforçant des stéréotypes sexistes, en des incivilités ou encore en des compliments sur le physique ramenant les salariés à leur sexe ;
- la discrimination se traduit par une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi pouvant intervenir au quotidien dans le cadre du travail, mais aussi au moment du recrutement ou de l'octroi d'une promotion, et que discriminer un ou une salarié(e) revient à utiliser un motif illicite afin de le/la différencier d'autres personnes ;
- le harcèlement moral se caractérise par un comportement abusif et des actions répétées comme des paroles, gestes, méthodes de travail ou comportements hostiles, dégradants, humiliants ou intimidants pouvant se caractériser par des critiques constantes, des insultes, des moqueries et des humiliations, des menaces, des sabotages ou rumeurs malveillantes ;
- le harcèlement sexuel est constitué par le fait d'imposer de manière répétée à une personne des comportements et/ou des propos à connotation sexuelle ou sexiste, ou encore par le fait de faire pression de manière grave sur un ou une employé(e) dans l'objectif d'obtenir de sa part un acte sexuel et ce, sans nécessité de répétition.

Les organisations syndicales et patronales représentatives signataires demandent aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de discrimination, harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait du personnel ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

Les parties signataires rappellent également que :

- l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner ;
- les agissements sexistes, situations de discrimination et de harcèlement sous toutes leurs formes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;

- le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral sexuel et aux agissements sexistes. Les employeurs doivent également porter à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen :
 - les dispositions des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
 - les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents à savoir : du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente avec le nom de l'inspecteur(rice) compétent(e), du défenseur des droits ;
 - les coordonnées du/de la référent(e) que doit nommer le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
 - pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du/de la référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes prévu par l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

2.2. Prévenir les situations de sexisme, d'agissements sexistes, de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation et la formation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes du sexisme, des agissements sexistes, des situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes ses formes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

Ainsi, les actions de sensibilisation et de formation arrêtées ci-après seront applicables par les entreprises adhérentes dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant :

2.2.1. Sensibilisation

Pour assurer cette sensibilisation, les entreprises remettront aux nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise, un document d'information reprenant notamment les principes applicables en matière de sexisme, d'agissements sexistes, de situations de discrimination, et de harcèlement sous toutes leurs formes.

Afin de permettre aux salariés et entreprises de la branche qui le souhaitent, d'accéder aux informations précises applicables en la matière, un référencement des sites et publication est annexé au présent avenant. Un document digital reprenant ces informations sera également inséré sur le site internet du Snarr.

2.2.2. Formation

Afin de soutenir la démarche globale de prévention initiée et de prévenir les risques psychosociaux, chaque entreprise mettra en place, *a minima* pour les équipes managériales ou plus largement pour l'ensemble de ses salariés si cela peut être envisageable, une action de formation afin que les salariés adaptent leur comportement ou sachent comment réagir dans ce cas. Cette formation leur sera dispensée dans les 3 mois suivants leur intégration ou leur évolution à un poste de management dans l'entreprise.

2.2.3. Référent harcèlement

Pour rappel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné :

- parmi les élus du personnel au sein des comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- par l'employeur dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Dans le but de promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux, les parties signataires ont prévu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, actuellement désigné dans les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, sera également désigné dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

En complément, et afin de garantir, si nécessaire, un accompagnement et un soutien approprié pour tous les employés dans chaque entreprise, les parties signataires souhaitent étendre les compétences de ce référent « entreprise » en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à toutes les natures de harcèlement (sexuel, mais également moral).

Afin de simplifier cette désignation, il est expressément convenu que le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi désigné pourra, en cohérence avec ses missions et responsabilités en la matière, être la personne désignée précédemment comme référent entreprise « santé et sécurité au travail » conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail.

Pour rappel, en application de l'article L. 2315-18 du code du travail, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres et le référent « entreprise » chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

3.1. En matière d'accès à l'emploi

Conformément aux dispositions légales applicables mais également pour promouvoir la diversité, l'inclusion, et ainsi favoriser un environnement de travail positif, les employeurs s'engagent 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 le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences de l'expérience professionnelle et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, 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, l'entreprise informera, par tout moyen (affichage ou document remis à l'intégration), 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 pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

3.2. 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.

Ainsi, l'accès aux programmes de formation professionnelle est fondé, pour chaque salarié, quel que soit son sexe, situation de famille ou état de grossesse, sur la seule nécessité de développer son expertise, d'acquérir une compétence ou de développer son savoir-faire afin notamment de maintenir et/ou accroître son employabilité.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

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 3 semaines 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.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Enfin pour rappel, la convention collective garantit au profit des salariés à temps partiel des droits équivalents aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

3.3. En matière de promotion et d'évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que les critères de promotion et d'évolution professionnelle ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences, de l'expérience et des aptitudes professionnelles pré-requises pour occuper le poste à pourvoir à l'exclusion de tout autre critère, notamment en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Ainsi, 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 responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

3.4. En matière de rémunération

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération 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 consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle. Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer de manière stricte et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme au principe « travail égal, salaire égal » et ne génère en aucun cas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Enfin, et conformément aux dispositions applicables, les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | *Exercice de la parentalité*

4.1. Grossesse, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant

4.1.1. Protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s en état de grossesse et/ou bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, s'applique :

- de manière relative, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, la naissance ou l'adoption de l'enfant :
 - lorsque la salariée est en état de grossesse médicalement constaté et en a informé son employeur ;
 - pendant les 10 semaines suivant l'interruption spontanée de grossesse de la salariée, médicalement constatée, intervenue entre la 14^e et la 22^e semaine d'aménorrhée incluse ;
 - pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité de la salariée ou la fin des congés payés pris immédiatement par celle-ci à l'issue du congé de maternité le cas échéant ;
 - pendant les 10 semaines suivant le congé d'adoption (disposition applicable à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre) ;
 - pendant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (disposition applicable à la mère et à la personne liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre).
- de manière absolue, pendant :
 - l'intégralité du congé maternité auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
 - l'intégralité de l'arrêt de travail lié à l'état pathologique de grossesse (attesté par un certificat médical), auquel la salariée a droit, qu'elle use ou non de ce droit ;
 - la période de congés payés prise immédiatement après le congé maternité ;
 - l'intégralité du congé postnatal dont bénéficie le/la salarié(e) à la suite du décès de la mère de l'enfant avec laquelle il/elle était lié(e) par mariage, Pacs ou concubinage/union libre ;

- l'intégralité du congé d'adoption auquel le ou la salarié(e) a droit lorsqu'il/elle s'est vu confier un enfant par décision d'un service, agence, organisme ou autorité compétente.

4.1.2. Adaptation du travail en raison de l'état de grossesse ou du parcours de procréation médicalement assistée (PMA)

Il est rappelé que les dispositions ci-après s'appliquent quel que soit le statut de la femme en état de grossesse médicalement constatée dès lors que l'employeur sera informé de ladite situation :

■ **Pauses rémunérées** : en vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » : « 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.

À compter du 5^e 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 ».

■ **Autorisations d'absences** : 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 salarié(e)s qui peuvent justifier de l'état de grossesse de la personne avec laquelle ils sont en couple (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre), bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ;

■ **Travail de nuit** : 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 nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Des autorisations d'absences sont également accordées aux femmes poursuivant un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) pour les actes médicaux nécessaires audit parcours, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du code du travail.

4.1.3. Congé maternité et congé d'adoption

■ Emploi et rémunération à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le/la salarié(e) bénéficie également d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité ou d'adoption par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, par les salariés de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou d'adoption du/de la salarié(e) en question sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation ;

■ Congés payés à l'issue du congé maternité ou d'adoption : à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, le/la salarié(e) a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise.

■ Ancienneté et avantages : 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. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé maternité ou d'adoption.

4.1.4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, accordé sans conditions d'ancienneté, n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère (liée à elle par mariage, Pacs ou concubinage/union libre).

■ Emploi et rémunération à l'issue du congé paternité et d'accueil de l'enfant : à l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

■ Ancienneté et avantages : 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. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

4.2. Congé parental d'éducation

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

Actuellement, et sous réserve des évolutions législatives à venir, le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la demande 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.

4.2.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

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

4.2.2. Ancienneté et avantages

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. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé parental d'éducation.

4.3. Congé de présence parentale

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des salarié(e)s bénéficiant d'un congé de présence parentale en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger au congé de présence parentale et donc à l'état de santé de l'enfant, s'applique :

- pendant l'intégralité du congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit ;
- pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale auquel le/la salarié(e) a droit est fractionné ou pris à temps partiel.

4.3.1. Emploi et rémunération à l'issue du congé parental d'éducation

À l'issue de son congé de présence parentale, le/la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4.3.2. Ancienneté et avantages

La période de congé de présence parentale est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Le/la salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il/elle avait acquis avant le début du congé de présence parentale.

Article 5 | *Accompagnement de la parentalité en entreprise afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie familiale*

Les parties signataires rappellent que la parentalité s'adresse à tout salarié parent, de sexe masculin comme féminin, en couple ou célibataire. Elles réaffirment ainsi leur volonté de prendre en compte la situation familiale des parents afin que celle-ci ne soit pas un frein à leur carrière professionnelle et de les aider à concilier leur vie professionnelle et personnelle pour favoriser leur retour au travail et améliorer ainsi leur qualité de vie et conditions de travail.

5.1. Communication et management

Afin d'aider les salariés concernés, la parentalité ne doit pas être un facteur d'exclusion et de discrimination mais au contraire, être valorisée par les équipes de direction. L'écoute des salariés et la bienveillance doit être favorisée afin d'être en mesure de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés tout en répondant aux besoins opérationnels et commerciaux des entreprises qui les emploient.

Ainsi, et afin d'encourager les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du « Guide du manager de proximité – conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

5.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes susvisées.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés avec le/la salarié(e) ses besoins en termes d'accompagnement et de suivi d'actions de formation, et son projet professionnel.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur informera le/la salarié(e) dudit entretien professionnel par tout moyen approprié.

Pour rappel, l'article L. 6315-1 du code du travail précise que cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

5.3. Aménagement temporaire des horaires de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs parents d'enfants en bas âge reprenant leur poste de travail à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet et de favoriser la mixité des emplois, il a été convenu de leur laisser la possibilité de bénéficier d'un aménagement temporaire de leurs horaires de travail pour leur permettre de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale :

- en aménageant temporairement leurs disponibilités contractuelles ou en diminuant le cas échéant s'ils en expriment le souhait, leur durée mensuelle contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ;
- en privilégiant temporairement la planification d'horaires de travail compatibles avec la garde de leur enfant ou encore en leur accordant une répartition du travail sur 4 jours de travail par semaine pour les salariés à temps complet (avec deux jours de repos consécutifs et un 3^e jour de repos mobile).

Dans la mesure du possible, si l'activité opérationnelle et commerciale et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps complet qui exprimeraient la demande de bénéficier d'un tel aménagement.

Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée initiale de 3 mois à compter de leur reprise de poste et pourra le cas échéant, dans le cadre d'une nouvelle demande, avec l'accord des deux parties et si l'activité opérationnelle et commerciale le permettent, être renouvelée une fois pour la même durée.

En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

5.4. Ordre des départs en congés

Afin de répondre aux besoins des salariés en matière de parentalité, l'ordre des départs en congés tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, en priorisant par exemple la prise de congés des salariés :

- ayant des enfants scolarisés lors des périodes de vacances scolaires ;
- séparés ou divorcés, en correspondance avec les jugements rendus de droit de garde ;
- aidants familiaux, ayant au sein de leur foyer un enfant ou adulte handicapé.

5.5. Réunions de travail

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires de travail planifiés.

5.6. Travail de nuit

En matière de travail de nuit, et afin de permettre, pour les salariés à temps complet relevant préalablement et pour la période concernée, du statut de travailleur de nuit, la planification d'horaires de travail compatibles avec la garde de leur enfant, les parties signataires souhaitent modifier l'article 36.a.3 relatif à la durée du travail et des pauses des travailleurs de nuit comme suit :

« Article 36.a.3 | Durée du travail et pauses

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 10 heures.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause, continu ou discontinu, notamment la pause repas, rémunéré ou non, d'une durée minimale de 20 minutes. »

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 36.c de la convention collective nationale de la restauration rapide d'ores et déjà applicables en matière de conditions de travail des travailleurs de nuit, et notamment :

« Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans ces situations, la demande du salarié doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel ; si la demande est acceptée, l'employeur signifie par écrit au salarié la date de prise de poste et les nouveaux horaires auxquels il devra se conformer. S'il y a lieu, l'accord de l'employeur et du salarié est constaté dans le cadre d'un avenant au contrat. »

« Égalité de traitement

Aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation à un poste de nuit ne pourra être prise en considération du sexe du salarié.

L'accès à la formation des travailleurs de nuit doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les travailleurs de jour. En raison de la spécificité attachée à l'exécution des horaires de nuit, l'employeur portera une attention particulière aux conditions d'accès et d'exécution de la formation. »

« Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. »

« Protection de la maternité

À sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie, indépendamment de son ancienneté dans l'entreprise, de la garantie de rémunération prévue à l'article 19.B de la présente convention collective nationale, c'est-à-dire du maintien, pendant 30 jours, de 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait gagnée si elle avait continué à travailler et, pendant les 30 jours suivants, de 70 % de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. »

Article 6 | Intégration des informations de situation comparée dans la BDESE

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité social et économique (CSE) relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2312-26 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE), dans les conditions prévues à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes, issus de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE) et énumérés aux articles R. 2312-7 et suivants du code du travail ainsi qu'au regard de l'index égalité hommes-femmes visé aux articles L. 2242-9 et suivants du même code.

Article 7 | Suivi

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 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 9 | Dispositions finales

9.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} 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 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 du 22 juin 2001.

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

9.2. Dénonciation ou modification

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 et L. 2261-9 et suivants du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Fait à Paris, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Guide égalité TPE/PME

Publié par le ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner – Guide pratique et juridique

Publié par le ministère du travail.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf.

Lutte contre les violences faites aux femmes – Guide : comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Publié par le ministère de l'économie des finances et de la relance.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/2021/guide-vss-comprendre-et-agir-2021.pdf>.

Violence et harcèlement au travail : un guide pratique pour les employeurs

Publié par l'organisation internationale du travail (OIT)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862628.pdf.

Violences faites aux femmes : quels rôles pour les CRH et manager ?

Publié par l'organisation des Nations Unies (ONU)

<https://static1.squarespace.com/static/5c78efe065019f922db505cb/t/652e3ccf5a3818191f7d9a1c/1697529041375/ONUFR+LE+GUIDE+Violences+faites+aux+femmes+-+quels+r%C3%B4les+pour+les+DRH+et+les+managers.pdf>.

Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir

Publié par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

<https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon>.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ?

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206520](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206520).

Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206250](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250).

Risques psychosociaux Comment agir en prévention ?

Publié par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS).

[https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED %206349](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349).

Sexisme au travail : 4 webinaires pour réussir sa démarche de prévention

Publié par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract)

Module 1 – Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

Module 2 – Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

Module 3 – Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

Module 4 – Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

<https://normandie.aract.fr/ressources/web-tv/sexisme-au-travail---4-webinaires-pour-reussir-sa-demarche-de-prevention.html>.

Webinaire « Comment prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel en entreprise ? »

https://www.youtube.com/watch?v=SLO-l8_tjxU.

Harcèlement au travail : savoir se défendre et le prévenir ?

<https://www.youtube.com/watch?v=1VryrpBGGpU>.

Webinaire : prévenir le harcèlement et le sexisme au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=F6b3AfOR9z4>.

Webinaire : prévention du harcèlement sexuel au travail

<https://www.youtube.com/watch?v=ZKLrUxkdwfM>.