

Avenant n° 72 du 5 juin 2025
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2550611M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

UMIH,

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

Dans une volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés et de reconnaître les parcours professionnels au sein de la branche ainsi qu'en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 13 décembre 2024, 24 janvier, 12 février, 12 mars, 28 mars et 25 avril 2025) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide. Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité réaffirmer leur attachement aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé une nouvelle grille de salaire minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte le Smic au 1^{er} janvier 2025, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, tout en prévoyant un ajustement des conditions d'ancienneté pour l'obtention du certificat d'aptitude.

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 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 organisations syndicales et patronales représentatives de la branche, soulignant l'importance du respect de salaires minima 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 également 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 2 | Salaires minima par niveau

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 67 du 30 avril 2024, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau I	Échelon A	11,88 €
	Échelon B	11,90 €
Niveau II	Échelon A	12,22 €
	Échelon B	12,45 €
Niveau III	Échelon A	12,82 €
	Échelon B	12,93 €
	Échelon C	13,98 €

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau IV	Échelon A	15,01 €
	Échelon B	15,43 €
	Échelon C	16,05 €
	Échelon D	17,34 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau V	Échelon A	44 645,78 €
	Échelon B	46 032,71 €
	Échelon C	72 408,11 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | *Certificat d'aptitude. Ancienneté*

Les partenaires sociaux conviennent d'abaisser l'ancienneté requise pour l'obtention du certificat d'aptitude au niveau II, afin de permettre à un nombre plus élevé de salariés de la branche d'être éligible.

En conséquence, par le présent avenant, la durée d'ancienneté de 15 mois prévue par l'avenant n° 57 du 3 mars 2020 de la convention collective nationale de la restauration rapide est abaissée à 10 mois.

Les dispositions relatives à l'ancienneté dans le cadre du certificat sont ainsi modifiées dans la convention collective et ses annexes, notamment au niveau du parcours professionnel.

Article 4 | *Égalité femmes/hommes*

Tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 71 du 12 mars 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'avenant n° 71 prévoit également que 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 5 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du premier jour du mois de la signature si l'accord est signé avant le 15 du mois et au plus tard le

premier jour du mois qui suit la signature si l'accord est signé après le 15 du mois pour les entreprises adhérentes des syndicats patronaux signataires.

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^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de 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. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2025.

(Suivent les signatures.)