

## AVENANT N°69 du 30 avril 2024

### RELATIF À L'AMÉLIORATION CONTINUE DES CONDITIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEURS DE NUIT ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988

#### 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 afin d'améliorer les conditions, l'organisation et la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

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 : 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, J.O. 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, J.O. 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, J.O. 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 2 : Travail de nuit : revalorisation de la prise en charge des frais de taxi/VTC**

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs travaillant de nuit, au sens de l'article 36.a.1 de la Convention collective nationale de la restauration rapide.

En conséquence, les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent, lorsque les salariés de la branche de la restauration rapide sont amenés à quitter leur travail après 22 heures et dans la mesure où ils ne disposent pas de moyen de transport en commun, améliorer les montants de prise en charge de leurs frais réels de taxi ou VTC dans la limite d'un plafond de 23€ par course lorsque le lieu de travail est situé en Ile-de-France et de 22€ par course pour le reste de la France.

À cet effet, l'article 36.b de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

### « Article 36.b : Indemnisation du transport

*« Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :*

- **23 € par course si le lieu de travail est situé en Ile-de-France ;**
- **22 € par course si le lieu de travail est situé en province.**

*[...]. »*

## **Article 3 : Travail de nuit : ouverture de la prise en charge des frais en cas d'utilisation d'un service (plateforme) de covoiturage**

Les organisations syndicales et patronales représentatives conviennent d'ouvrir la possibilité aux travailleurs de nuit d'être remboursés, lorsqu'ils quittent leur travail après 22 heures et lorsqu'ils ne disposent pas de transport en commun, des frais engagés pour l'utilisation d'une plateforme de service de covoiturage, sur présentation d'un justificatif.

Cette indemnisation est fixée sur les mêmes montants que pour les frais de taxis et de VTC.

L'article 36.b de la Convention collective est complété en ce sens :

### « Article 36.b : Indemnisation du transport

*« Tout salarié quittant son travail après 22 heures, dans la mesure où il ne dispose pas de moyen de transport en commun, se verra rembourser, sur justificatifs et sous réserve des avantages plus favorables dont pourrait profiter le salarié, ses frais de taxi ou de VTC dans la limite d'un plafond de :*

- **23 € par course si le lieu de travail est situé en Ile-de-France ;**
- **22 € par course si le lieu de travail est situé en province.**

***Peut également être pris en charge, le recours par le salarié à un service de covoiturage (plateforme type Blablacar, Karos, Kombo, etc. »). Le salarié se verra rembourser à hauteur des plafonds précités et sur présentation d'un justificatif.***

*L'employeur qui, conformément aux modalités de l'article 29 de la convention collective nationale [...]. »*

#### **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 positionné 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, renouvellement compris<sup>1</sup>.**

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. »

#### **Article 5 : Jours fériés et condition d'ancienneté**

Les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent permettre aux salariés présents dans l'entreprise de bénéficier des jours fériés plus rapidement, et ce en réduisant la condition d'ancienneté prévue dans les dispositions conventionnelles de 2 mois. Actuellement de 10 mois, cette condition d'ancienneté dans l'entreprise est réduite à 8 mois.

Ainsi, l'article 40 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

##### « Article 40 : Jours fériés

**« Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 8 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps.**

En cas d'absence du salarié un jour férié, aucune compensation n'est due. Lorsque le repos hebdomadaire est pris habituellement à jour fixe, il ne pourra être déplacé sur le jour férié sans l'accord exprès du salarié concerné.

La journée du 1<sup>er</sup> mai est régie par la réglementation en vigueur et n'est pas comprise dans les journées susmentionnées. »

---

<sup>1</sup> Dans l'hypothèse où la période d'essai est prévue pour une durée initiale de 4 mois. En cas de durée initiale inférieure la durée de renouvellement pourra être de la moitié de celle-ci au maximum.

## Article 6 : Jours de repos

Dans la poursuite des mesures prises par les organisations syndicales et patronales représentatives par l'avenant n°66 du 28 avril 2023, lequel assurait le bénéfice d'au moins 8 week-ends de repos sur la période allant de la date de l'accord (28 avril 2023) au 31 décembre 2024, les organisations syndicales et patronales représentatives souhaitent ancrer ce droit au repos en attribuant au minimum 8 week-ends de repos par an à compter de la signature de l'accord.

Cette mesure vise à poursuivre l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche de la restauration rapide.

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

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

À cette fin, l'article 34 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

**« Chaque salarié employé de la branche à temps complet devra avoir, au titre de son repos hebdomadaire, au moins 8 week-ends par an, hors congés payés, et ce à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et sur l'année calendaire qui débute à cette même date. »**

## Article 7 : Cotisation FAS-RR

Les parties au présent accord souhaitent poursuivre, pérenniser et accroître leur engagement dans le développement de l'action sociale en augmentant de 0,01% la part de la contribution patronale au fonds d'action sociale (FAS-RR). Cette augmentation a pour effet de porter à 0,04% le taux de la contribution patronale au fonds d'action sociale et à 0,06% le taux de contribution totale.

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

« Article 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 SALARIE	PART EMPLOYEUR
	0,060 [1]	0,020 [1]	0,040 [1]

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.

**Compte tenu de la difficulté pour l'organisme collecteur de la cotisation (Klésia) d'appliquer un taux de cotisation différent aux entreprises adhérentes aux organisations patronales représentatives signataires de l'accord et aux autres entreprises du secteur, l'entrée en vigueur de cette disposition se fera au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension.»**

## Article 8 : 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 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 30 avril 2024

Signataires :

SNARR 15, avenue de Ségur 75007 PARIS Signature	FGTA-FO 15, avenue Victor Hugo 92170 VANVES Signature
UMIH 22, rue d'Anjou 75008 PARIS Signature	C.F.D.T. Fédération des Services Tour Essor 14, rue Scandicci 93508 PANTIN CEDEX Signature
	INOVA CFE-CGC 59/63, rue du Rocher 75008 PARIS Signature

C.G.T.  
263, rue de Paris  
Case n° 425  
93514 MONTREUIL CEDEX  
Signature